



HAL
open science

La mémoire du collectif. Recherche sur la mémoire ouvrière : deux générations de métallurgistes à Vierzon

Laurent Aucher

► To cite this version:

Laurent Aucher. La mémoire du collectif. Recherche sur la mémoire ouvrière : deux générations de métallurgistes à Vierzon. Sociologie. Université Paris 7 Denis Diderot, 2013. Français. NNT : . tel-02937129

HAL Id: tel-02937129

<https://univ-orleans.hal.science/tel-02937129>

Submitted on 7 Dec 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Université Paris Diderot – Paris 7

Centre de Sociologie des Pratiques et des Représentations Politiques (CSPRP)
École doctorale : Économies, Espaces, Sociétés, Civilisation, Pensée Critique,
Politique et Pratiques Sociales – ED 382

Thèse pour le doctorat en sociologie

Laurent AUCHER

LA MÉMOIRE DU COLLECTIF

Recherche sur la mémoire ouvrière :
deux générations de métallurgistes à Vierzon

Thèse dirigée par Numa MURARD
Professeur des Universités – Université Paris Diderot

Soutenue le 27 février 2013

JURY

- Anne KUPIEC, Professeur des Universités, Université Paris Diderot, membre du jury
- Jean-François LAÉ, Professeur des Universités, Université de Vincennes à Saint-Denis, membre du jury
- Marie-Claire LAVABRE, Directrice de recherche au CNRS, rapporteur du jury
- Numa MURARD, Professeur des Universités, Université Paris Diderot, Directeur de thèse
- Olivier SCHWARTZ, Professeur des Universités, Université Paris Descartes, rapporteur du jury

Je sens en écrivant ceci que mon pouls s'élève encore ; ces moments me seront toujours présents quand je vivrais cent mille ans. Ce premier sentiment de la violence et de l'injustice est resté si profondément gravé dans mon âme, que toutes les idées qui s'y rapportent me rendent ma première émotion, et ce sentiment, relatif à moi dans son origine, a pris une telle consistance en lui-même, et s'est tellement détaché de tout intérêt personnel, que mon cœur s'enflamme au spectacle ou au récit de toute action injuste, quel qu'en soit l'objet et en quelque lieu qu'elle se commette, comme si l'effet en retombait sur moi.

Jean-Jacques ROUSSEAU¹

Gabrielle Bergin tenait un café à l'enseigne du *Bois d'Yèvre*, situé près du Cher, dans un quartier de Vierzon qui était en zone occupée. La rivière faisait ligne de démarcation. Depuis le début de l'occupation, elle aidait des prisonniers évadés, des juifs, des résistants poursuivis par la Gestapo à passer en zone non occupée. C'est l'époque où les envieux, les malfaisants, ceux qui ont des dettes, celles qui ont une rivale, ceux qui guignent un héritage et ceux qui sont trop lâches pour régler leurs comptes eux-mêmes sont investis d'un pouvoir redoutable. Gabrielle Bergin a été dénoncée par une femme qui était la maîtresse de son mari. [...] Elle est morte à Birkenau le 23 mars 1943. Aucun témoignage. Elle n'avait pas d'enfants, pas de famille proche. On suppose, étant donné que la date du décès est précise alors qu'aucune des survivantes du convoi ne se souvient de sa mort, que le mari, maintenant décédé, a reçu un avis d'Auschwitz.

Charlotte DELBO²

¹ Jean-Jacques ROUSSEAU, *Les Confessions*, Préface de Jean-Bertrand PONTALIS, Texte établi par Bernard GAGNEBIN et Marcel RAYMOND, Notes de Catherine KËNIG, Folio classique n°2776, 2006, pp. 50-51.

² Charlotte DELBO, *Le Convoi du 24 janvier*, Minuit, 2010, p. 36.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements 9

Résumé 10

Avant-propos 11

Index des principaux sigles 13

Introduction. Distance critique 14

Le problème du foyer central 14

La théorie des classes sociales 15

La notion de classe ouvrière 16

La conscience de classe 18

Mémoire et classe ouvrière 19

À distance d'Halbwachs 21

D'un problème à l'autre 22

La théorie de la mémoire 23

L'autre problème 25

□ *Encadré : La notion de mémoire collective selon Roger Bastide* 26

Les enjeux intellectuels 29

Les matériaux 33

Prologue. Le terrain de recherches 37

Des quatre Vierzon au « Grand Vierzon » 38

La place prédominante de la métallurgie 43

□ *Encadré : De la Société Française à Case selon Henri Letourneau* 46

□ *Encadré : Espace matériel, espace mémoriel du groupe dominant* 49

Le secteur métallurgique en 2008 52

□ *Encadré : La méthodologie de l'enquête consulaire* 53

Une cité ouvrière 57

Portfolio 62

PREMIÈRE PARTIE. HORS CHAMP

Chapitre 1. Mémoriser 67

Questions de méthode 68

L'objet et le sujet 68

La variable générationnelle 73

□ *Encadré : La notion de génération selon Karl Mannheim* 74

Les caractéristiques du groupe étudié 76

Le dispositif méthodologique 83

Le processus de mémorisation 87

L'exemple de Yoann 87

Comme une cristallisation 92

Transmettre l'histoire 95

Chapitre 2. Se remémorer 101

Le maintien mémoriel 101

Le récit de Paul 102

Les conditions de la conservation 108

Le rappel mémoriel 114

La mentalisation du premier logement 115

□ *Encadré : L'« art de la mémoire » selon Frances Yates* 116

L'intervention d'un tiers 129

L'utilisation d'un article de presse 135

Chapitre 3. Commémorer 143

Faire récit 143

« Mon père m'avait dit... » 145

« Je n'ai jamais causé de problème » 150

« J'ai souhaité commencer avec mon arrivée en France » 155

Les modalités d'énonciation 158

La transcription 168

Le reflet et l'écho 169

La couleur des choses 173

DEUXIÈME PARTIE. CHAMP

Chapitre 4. L'extinction des voix de la grande industrie	179
□ <i>Encadré : Le fonctionnement de la justice prud'homale</i>	180
Les minutes comme support d'objectivation	183
<i>Retour sur une fermeture</i>	183
<i>Ce que les minutes disent et ce qu'elles ne disent pas</i>	187
Le corpus	190
Les principaux enseignements	191
■ Excursus : L'arrivée des avocats selon Roger Parent	204
■ Excursus : « Les avocats s'en amusent »	205
■ Excursus : « J'ai signé le papier et je suis parti »	207
Chapitre 5. Aux sources de la conflictualité	212
Heurts et malheurs	212
<i>Humilier Mohamed</i>	213
<i>Deux cas de figure</i>	214
<i>Une affaire personnelle</i>	217
<i>La manière forte</i>	219
<i>Le cas des salariés protégés</i>	220
<i>« Une question de principe »</i>	225
Les causes du licenciement	228
<i>L'alcool</i>	230
<i>Les autres causes liées aux comportements du salarié</i>	235
<i>L'insubordination</i>	236
<i>Les causes professionnelles</i>	240
<i>Les accidents et maladies</i>	244
Les licenciements économiques	248
<i>L'économie de la discontinuité</i>	248
<i>Les abus observés au niveau des employeurs</i>	249
<i>En marge des accords collectifs</i>	256
Chapitre 6. Nœuds sociaux	262
L'exemple de LBM	264
<i>Le contexte</i>	264
□ <i>Encadré : Le conflit à LBM selon Pierre Milliet</i>	267
<i>La narration prud'homale</i>	271
Les déterminants de l'action collective	278

TROISIÈME PARTIE. CONTRECHAMP

Chapitre 7. Les thèmes de la mémoire 288

Le choix des thèmes 289

La question du rapport de classes 292

Le récit d'Aline 293

Critique du modèle halbwachsiens de la classe ouvrière 298

■ Excursus : « J'ai une mauvaise nouvelle » 305

■ Excursus : La cigarette 306

■ Excursus : « Il s'est suicidé » 306

Chapitre 8. L'aire domestique 313

La famille 313

La figure de la mère 314

La figure du père 317

□ *Encadré* : « Mon père buvait » 320

Les autres figures de la parentèle 323

La vie domestique 325

« *On était une famille nombreuse* » 326

□ *Encadré* : *Aperçus du quartier de Vierzon-Villages* 327

« *On était bien* » 329

Expériences domestiques 332

L'espace domestique 341

Chapitre 9. L'aire scolaire 349

Le rapport aux études 349

D'une génération à l'autre 355

« *Je voulais apprendre* » 356

« *Je ne savais pas trop ce que c'était* » 360

« *Mon parcours est basique* » 363

Les conditions de la mutation 366

■ Excursus : « Je travaillais pendant les périodes de vacances » 373

■ Excursus : Parole non tenue 374

Chapitre 10. L'aire du travail 377

Le travail 377

L'insertion professionnelle 378

Les nouvelles procédures de travail 382

□ *Encadré* : *La notion de compétence selon Stéphane Beaud et Michel Pialoux* 386

□ *Encadré* : *Les relations opérateurs et autres agents d'exécution* 387

La lutte 399
 L'engagement syndical 399
 Le récit de Guillaume 401
 Le récit d'Ilan 404
 Les raisons de l'engagement 407
 □ *Encadré : Le conflit à LBM selon Gilles* 412
 L'action collective 417

Conclusion. Le mort bouge encore 428
 La mémoire du collectif 428
 Une nouvelle figure centrale : l'ouvrier de la discontinuité 431
 Mémoire et histoire 433

Annexes 435
 Annexe 1 : Recensement et parcours des personnes interviewées 436
 Annexe 2 : Guide d'entretien n°1 437
 Annexe 3 : Guide d'entretien n°2 440

Bibliographie 443
 Textes généraux ou littéraires et articles de presse 443
 Textes en lien avec le contexte local 451
 Travaux universitaires 453
 Sources orales 454

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier les ouvriers interviewés dans le cadre de cette recherche. Sans leur participation, rien n'aurait été possible.

Ma dette envers Numa Murard est énorme : que ce manuscrit soit une façon de lui exprimer toute ma reconnaissance.

Franck Michoux a lu les chapitres au fur et à mesure de leur rédaction. Son intelligence et son érudition ont beaucoup aidé mes révisions. Qu'il en soit remercié. Ma reconnaissance va aussi à Danielle Champion pour ses remarques qui m'ont permis d'améliorer le manuscrit. Je remercie également Michel Geist pour avoir lu la deuxième partie du document consacrée aux minutes prud'homales.

Certains passages de ce texte ont fait l'objet d'une présentation lors de colloques et séminaires. À ce titre, je souhaite exprimer ma gratitude à l'égard de Robert Auvity, Claudia Girola, Marie-Claire Lavabre, Denis Merklen et Étienne Tassin.

Je remercie Jean-Pierre Dohollou, du ministère de l'Agriculture, qui a beaucoup œuvré pour que je puisse réaliser ma thèse dans les meilleures conditions professionnelles possibles.

De nombreuses autres personnes m'ont aidé dans mes démarches. Qu'elles soient également remerciées. Ma reconnaissance va plus particulièrement à Ingrid Berte, Claudy Bouderbane, Laurent Coutel, Romain Daujam, Lucien Degoy, Patricia Fragnier, Dominique Geist, Amilie Grapton, Laure Guégan, José Joly, Fleurance Lachaud, Josette Loury, Vincent Maillebauu, Anne Mercier, Solange Mion, Catherine Moreau, Véronique Péchevy, Sylvie Roche, Valérie Siondecine, Marie-Claude Vettraino-Soulard, ainsi que Gérard Namer aujourd'hui décédé.

RÉSUMÉ

Dans *La Classe ouvrière et les niveaux de vie* (1912), le sociologue français Maurice Halbwachs (1877-1945) élabore une théorie des classes sociales où il justifie la hiérarchie des classes par l'existence d'un « foyer central » : plus les classes sont intégrées et plus elles se situent à proximité du foyer. Selon lui, la classe ouvrière occupe la place la plus éloignée du foyer central en raison de l'isolement de l'ouvrier face à la matière inerte tout au long de sa journée de travail à l'usine. C'est en critiquant la théorie des classes sociales de Maurice Halbwachs – plus spécifiquement ce que j'ai appelé son « modèle conceptuel de la classe ouvrière » – que j'ai tenté d'articuler mon objet de recherche, la mémoire ouvrière, à la théorie halbwachsienne de la mémoire (*Les Cadres sociaux de la mémoire* : 1925 ; *La Mémoire collective* : 1950). Cela m'a amené à mettre en évidence, contre Halbwachs, le fait que si la mémoire individuelle se différencie de la mémoire sociale ou collective, en tant que la première est une faculté mentale, capable notamment de remémoration, et que la seconde est une métaphore rhétorique désignant un objet social transcendant, il faut bien que cette mémoire sociale se manifeste d'une manière ou d'une autre dans les mémoires individuelles, les seules observables.

En m'appuyant sur un matériau empirique, plus particulièrement une enquête biographique réalisée à Vierzon auprès de deux générations de métallurgistes, j'ai pu ainsi constater qu'il existe un troisième objet, que j'ai désigné par le syntagme de « mémoire du collectif », situé entre la mémoire individuelle et la mémoire sociale ou collective, et qui prend la forme d'une sorte de courant de mémoire. Autrement dit, la mémoire du collectif s'apparente à la saisie de l'expérience collective par la mémoire individuelle. Cette saisie est liée à une contemporanéité et à une condition sociale d'existence (avec des différences entre les hommes et les femmes, entre les générations, etc.). Elle met en jeu trois « opérations sociales de la mémoire » : la « mémorisation », la « remémoration » et la « commémoration ». En conséquence, l'analyse des « thèmes de la mémoire » permet de montrer notamment que le rapport de domination sociale, auquel est soumise la classe ouvrière, n'est pas lié à l'existence d'un foyer central comme l'affirme Halbwachs mais résulte d'une opposition de classes.

AVANT-PROPOS

À propos des références bibliographiques

Toutes les indications mentionnées dans les références bibliographiques (auteurs, titre du document, éditeur, date, etc.) renvoient aux éditions utilisées dans cette thèse. Ces références dans leur ensemble sont répertoriées dans la bibliographie située à la fin du document. Dans le texte, lorsque cela paraît nécessaire, c'est-à-dire pour éviter les confusions ou pour faciliter la compréhension, il arrive parfois que la date de la première édition de l'ouvrage soit indiquée entre parenthèses.

À propos des autres références

Toutes les références conceptuelles sont écrites entre parenthèses la première fois qu'elles sont utilisées dans le texte. Sauf indication, les références contextuelles (âge d'un interviewé, nom d'une entreprise, nombre de salariés, etc.) renvoient au moment où la collecte des données a été réalisée.

À propos des citations

Toutes les citations écrites sont mises entre guillemets dans le texte ou sont isolées avec une mise en page particulière en dessous du paragraphe. La source du document est précisée, soit dans le texte où apparaît la citation, soit dans une note en bas de page. Sauf exception (notifiée en bas de page), les citations, extraites des documents originaux, sont reproduites textuellement. Lorsqu'une citation est partiellement amputée, cela est signalé par l'usage de trois points situés entre crochets : « [...] ». À l'inverse, lorsqu'elle est complétée par un élément qui facilite sa compréhension ou qui harmonise la syntaxe, cet élément est mis entre crochets : « [élément de compréhension] ». Des phrases, des groupes de mots ou des mots isolés, peuvent apparaître en italique. Dans ce cas, la phrase, le groupe de mots ou le mot isolé, renvoient à un auteur auquel il est fait implicitement référence auparavant dans le texte. Deux types de citations orales sont mobilisés dans ce document : les premières émanent de l'enquête réalisée à Vierzon auprès d'une vingtaine d'ouvriers entre 2008 et 2010 (cf. Annexe 1. Recensement et parcours des personnes interviewées), et les secondes, d'entretiens avec plus de vingt acteurs locaux (cf. Bibliographie, rubrique : « Sources orales »). Comme pour les citations écrites, les citations orales sont mises entre guillemets dans le texte ou sont isolées avec une mise en page particulière en-dessous du paragraphe. Là aussi, lorsque la citation est complétée par un élément de compréhension, celui-ci est mis entre crochets. Dans le cas des entretiens enregistrés au moyen d'un magnétophone, les

conditions d'enregistrement (bruit parasite, mauvaise élocution, etc.) rendent parfois difficile la transposition de l'oral à l'écrit. Lorsque, dans la citation, un mot ou un groupe de mots n'est pas compréhensible, cela est signalé par l'utilisation de trois points suivis d'un point d'interrogation en caractères gras : « ... ? ». Lorsque l'énonciation d'un mot ou groupe de mots est incertaine, celui-ci est retranscrit en italiques et suivi d'un point d'interrogation : « *mot ou groupe de mots ?* ».

À propos des encadrés

Ce document comprend deux types d'encadrés. Le premier type est signalé par le pictogramme suivant : □. Cet encadré a pour fonction de développer un élément abordé de manière succincte dans le texte. Le second type est matérialisé par ce pictogramme : ■. L'encadré a pour fonction d'exposer un élément non étudié dans le texte. Il s'apparente alors à un excursus. Dans le cas où le lecteur privilégie une lecture cursive, la prise en compte de ces deux types d'encadrés n'est pas nécessaire.

INDEX DES PRINCIPAUX SIGLES

ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi.
ASSEDIC : ASSociation pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce.
BEP : Brevet d'Enseignement Professionnel.
BTS : Brevet de Technicien Supérieur.
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle.
CCI : Chambre de Commerce et d'Industrie.
CDD : Contrat à Durée Déterminée.
CDI : Contrat à Durée Indéterminée.
CE : Comité d'Entreprise.
CET : Collège d'Enseignement Technique
CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail.
CGT : Confédération Générale du Travail.
CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail.
CPE : Congé Parental d'Éducation.
CPH : Conseil de Prud'Hommes.
CSRP : Centre de Sociologie des Pratiques et des Représentations Politiques
(de l'université de Paris Diderot – Paris 7).
DEA : Diplôme d'Études Approfondies.
DRH : Directeur(trice) des Ressources Humaines.
FNE : Fonds National de l'Emploi.
GRETA : GRoupement d'ÉTABlissements (de l'Éducation Nationale).
HLM : Habitation à Loyer Modéré.
INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Économiques.
OP : Ouvrier Professionnel.
OS : Ouvrier Spécialisé.
PCF : Parti Communiste Français.
PDG : Président Directeur Général.
PS : Parti Socialiste.
SCOP : Société Coopérative Ouvrière de Production.
SFMAI : Société Française de Matériel Agricole et Industriel.
SNCF : Société Nationale des Chemins de fer Français.

INTRODUCTION

Distance critique

LE PROBLÈME DU FOYER CENTRAL³

Ce matin j'ai visité deux usines, à Joinville et Alfortville, en auto. Puisque tu m'as interdit de donner à mes lettres un tour littéraire, je t'épargne la description des ateliers de fonderie et de laminoirs. Mais c'est beau, ces fours d'où s'élèvent des flammes et une fumée jaune verdâtre, et ces longs serpents de feu que les hommes musclés, le torse nu, manient comme des bêtes familières.

Maurice HALBWACHS⁴

Le sociologue français Maurice Halbwachs (1877-1945) a été le premier étudiant de l'université française à soutenir une thèse de doctorat consacrée à la classe ouvrière. C'était le 11 janvier 1913 à la Sorbonne. Dans cette thèse, intitulée *La Classe ouvrière et les niveaux de vie. Recherches sur la hiérarchie des besoins dans les sociétés industrielles contemporaines*⁵, Halbwachs élabore une théorie des classes sociales où il justifie la hiérarchie des classes par

³ Cette partie reprend certains éléments, parfois modifiés et complétés, d'un article paru sous le titre « Aline et la vraie vie. Critique du modèle conceptuel de la classe ouvrière de Maurice Halbwachs » in *L'Homme et la société* n°181, juillet-septembre 2011, pp. 215-232.

⁴ Lettre de Maurice HALBWACHS à sa femme Yvonne, citée par Annette BECKER in *Maurice Halbwachs. Un intellectuel en guerres mondiales 1914-1945*, Préface de Pierre NORA, Agnès Viénot, 2003, p. 88.

⁵ Dans *Maurice Halbwachs. Consommation et société*, Christian BAUDELOT et Roger ESTABLET signalent que « La plupart des bibliographies des œuvres de Maurice Halbwachs datent *La classe ouvrière et les niveaux de vie* comme *La théorie de l'homme moyen* de 1913. Or, la date qui figure sur la couverture de la première édition publiée à la librairie Félix Alcan est, dans les deux cas, 1912 » (PUF, 1994, p. 11). On notera que l'édition utilisée ici date de 1913.

l'existence d'un « foyer central ». Pour ce proche disciple d'Émile Durkheim, et ancien élève d'Henri Bergson en khâgne au lycée Henri IV, plus les classes sont intégrées et plus elles se situent à proximité du foyer. Dès lors, Maurice Halbwachs ne cessera de réaffirmer l'existence de ce foyer. L'examen de ce que j'ai appelé son « modèle conceptuel de la classe ouvrière » permet de comprendre pourquoi cette classe sociale occupe, selon lui, la place la plus éloignée du foyer central.

La théorie des classes sociales

Le modèle conceptuel de la classe ouvrière de Maurice Halbwachs s'articule au regard de sa théorie des classes sociales. D'une façon générale, la définition du concept de classes sociales chez Halbwachs, souligne Gilles Montigny, supporte « deux différences majeures » avec celle de Karl Marx :

« La première est le rattachement de l'appartenance de classe au mode de consommation et au degré de socialisation et non, comme chez Marx, à la place occupée dans le processus de production. La seconde concerne les *rappports* entre les classes. Alors que la sociologie marxiste est dominée par la présence d'un antagonisme fondamental entre les classes qui constituent la société, Halbwachs, comme Durkheim, privilégie la dimension de l'intégration à l'intérieur de chaque groupe social. Il montre ce qui rassemble ses membres, quelles sont les conditions matérielles de vie partagées, les comportements et les sentiments communs, les solidarités nouées. Il en vient à faire passer au second plan non seulement la question du contact entre les classes mais aussi leur caractère conflictuel »⁶.

Dans *La Classe ouvrière et les niveaux de vie*, Maurice Halbwachs utilise la métaphore du « foyer central »⁷ pour expliciter sa théorie des classes sociales⁸.

⁶ Gilles MONTIGNY, *Maurice Halbwachs. Vie, œuvre, concepts*, Ellipses, 2005, p. 59.

⁷ Notons que BAUDELOT et ESTABLET privilégient le syntagme de « feu de camp » pour désigner le foyer central.

⁸ Serge PAUGAM lui donne aussi le nom de « théorie de l'intégration sociale stratifiée ». Cf. « L'intégration sociale stratifiée. L'apport de Maurice Halbwachs à la sociologie des genres de vie » in Marie JAISSON et Christian BAUDELOT (dir.), *Maurice Halbwachs, sociologue retrouvé*, Rue d'Ulm / Presses de l'ENS, 2007, pp. 53-84. Sur la question des classes sociales, cf. également les écrits d'HALBWACHS antérieurs au livre de 1912, en particulier le texte de

Pour lui, une société est constituée de groupes qui s'agglomèrent de manière concentrique autour d'un foyer central. Ce foyer représente la partie de la société où le niveau d'intensité de la vie collective est le plus élevé⁹. L'intégration à ce foyer central détermine la hiérarchie des classes sociales. Plus les classes sont intégrées, « [...] c'est-à-dire que leurs membres se trouvent de plus en plus pris dans un réseau de relations sociales, religieuses, politiques, d'affaires, etc. [...] »¹⁰, plus elles sont proches du foyer. À l'inverse, moins elles sont intégrées et plus elles se situent en contact avec le « dehors » de la société. C'est le cas de la classe ouvrière.

La notion de classe ouvrière

Pour Maurice Halbwachs, de toutes les classes qui composent la société, la classe ouvrière est celle dont la vie sociale est la moins intense. Halbwachs affirme que « [...] la classe ouvrière ressemble bien plus [...] à une masse mécanique et inerte qu'à un organisme vivant et souple. [...] C'est dans le présent, et non dans l'histoire, qu'il sera légitime et nécessaire d'étudier d'abord la classe ouvrière, puisque, de toutes les parties de la société, c'est elle qui subit le moins l'influence et l'impulsion de son passé »¹¹. Le sociologue définit trois « traits généraux essentiels » des ouvriers : « quels que soient les matériaux, l'ouvrier est celui qui, dans et par son travail, ne se trouve en rapport qu'avec la matière et non avec les hommes, reste isolé en face de la nature, se heurte aux seules forces inanimées ; l'ouvrier est encore celui dont l'activité doit se plier au rythme des machines, dont les gestes doivent se lier et se conformer à ceux de ses compagnons de labeur, de façon à reproduire le jeu mécanique des machines, comme si on ne pouvait dompter la matière qu'en se soumettant à des lois naturelles ; l'ouvrier est enfin celui qui, manœuvre ou ouvrier de métier, doit

1905 intitulé « Remarques sur la position du problème sociologique des classes » in *Classes sociales et morphologie*, Présentation de Victor KARADY, Minit, 1972, pp. 41-57.

⁹ HALBWACHS, *La Classe ouvrière et les niveaux de vie*, op. cit., p. V.

¹⁰ *Ibid.*, p. IV.

¹¹ *Ibid.*, p. XVII.

s'abstenir de toute initiative, et viser seulement à devenir ou demeurer un outil sûr et bien adapté à une tâche simple ou complexe, mais toujours monotone »¹². Ainsi, dès 1912, le sociologue explicite très clairement l'idée que les ouvriers sont des outils. Et cette assimilation des ouvriers à des outils ne relève pas que de la simple figure rhétorique : « Nous dirions volontiers que la société, en constituant en elle, ou plutôt en reportant hors d'elle toute une classe d'hommes délégués au travail matériel, a su fabriquer des outils à manier des outils »¹³. A contrario, Halbwachs intègre tardivement, dans le courant des années 1930, l'idée du rattachement d'un individu à une classe sociale (la « durabilité dans la classe »¹⁴) : « Remarquons que, quel que soit le groupe que nous considérons, c'est une condition nécessaire pour que les représentations collectives dans ce groupe, pour que la conscience collective de ce groupe soit intense, qu'on n'en sorte pas très facilement »¹⁵. D'une façon générale, Maurice Halbwachs considère que les ouvriers sont relégués vers la matière : « [...] [leur travail] oblige leur pensée à sortir nettement du cercle social ; à la fois moins de sociabilité et plus de solidarité, c'est-à-dire un certain détachement vis-à-vis de la société et de ses coutumes, et de la sympathie instinctive pour ceux qui, à leur exemple, affrontent la matière »¹⁶. Il s'appuie sur l'isolement de l'ouvrier face à la matière inerte tout au long de sa journée de travail à l'usine¹⁷ pour justifier sa thèse d'une différenciation hiérarchisée des besoins sociaux (logement, habillement, alimentation et « dépenses diverses ») par les classes sociales¹⁸.

¹² *Ibid.*, p. 118.

¹³ *Ibid.*, p. 75.

¹⁴ La notion de « durabilité dans la classe » est liée aux travaux de François SIMIAND. Cf. la note CCXXX établie par Gilles MONTIGNY dans *Les Classes sociales* de Maurice HALBWACHS (Edition établie, annotée et introduite par Gilles MONTIGNY, Préface de Christian BAUDELLOT, PUF, 2008, p. 280).

¹⁵ HALBWACHS, *Les Classes sociales*, *ibid.*, pp. 189-190.

¹⁶ HALBWACHS, *La Classe ouvrière et les niveaux de vie*, *op. cit.*, p. 76.

¹⁷ Dans son article de 1920 intitulé « Matière et société » (in *Classes sociales et morphologie*, *op. cit.*, pp. 58-94), Maurice HALBWACHS revient longuement sur son idée de l'isolement de l'ouvrier face à la matière. Voir également la Leçon VI de son Cours sur les classes sociales (in *Les Classes sociales* de Maurice HALBWACHS, *op. cit.*, pp. 91-103).

¹⁸ Dans *La Classe ouvrière et les niveaux de vie*, Maurice HALBWACHS estime que les besoins sociaux expriment, pour chacune des classes sociales, des aspirations qui lui sont propres. Pour dire les choses différemment, l'accès différencié aux consommations les plus

La conscience de classe

Il n'y a de classe sociale pour Maurice Halbwachs que lorsqu'elle a pris conscience d'elle-même : « Appeler classe un ensemble d'hommes dans lequel une conscience de classe ne s'est point développée et ne se manifeste pas, c'est ne désigner aucun *objet social*, ou c'est désigner une classe en voie de formation, qui n'existe pas encore, bien que ses éléments se trouvent là, mais qui existera : c'est-à-dire qu'elle se constituera autour d'une représentation collective dont il faut bien donner au moins une idée »¹⁹. De fait, si les ouvriers sont relégués vers la matière et isolés du reste de la société tout au long de leur journée de travail, c'est lorsqu'ils sont à l'extérieur de l'usine, lorsqu'ils se

valorisées révèle ce que le sociologue nomme les « niveaux de vie » : le degré d'intégration à la vie sociale. Dans ce livre, HALBWACHS écrit : « [...] de tous les besoins économiques ressentis par les ouvriers, c'est le besoin logement qui se trouve le moins développé » (*op. cit.*, p. 445). Plus loin : « [...] elle [la classe ouvrière] n'a pas encore pris conscience de l'importance sociale du logement » (p. 452). Comme le notent Christian BAUDELLOT et Roger ESTABLET, dans *Maurice Halbwachs. Consommation et société*, « [...] Halbwachs pose le refoulement d'un véritable "besoin de société" que le travail d'usine étouffe en réduisant l'homme au rang d'instrument mécanique. L'importance accordée au vêtement et aux dépenses diverses exprime la volonté forte de se mêler à la vie sociale de la rue. [...] Le rassemblement familial autour des repas, qui donne un poids élevé au coefficient budgétaire de l'alimentation dans la classe ouvrière, est une autre manière de libérer les besoins de sociabilité refoulés par le travail individuel » (*op. cit.*, pp. 26-28).

La publication en 1933 de *L'Évolution des besoins dans les classes ouvrières* intervient moins de trois ans après le séjour de Maurice HALBWACHS à Chicago. Cette « expérience américaine », qui donne au sociologue l'occasion de mesurer l'importance des différences de conditions matérielles d'existence entre les ouvriers européens et étasuniens, lui servira pour rédiger *L'Évolution des besoins*. Dans cet ouvrage précisément, il observe une augmentation des dépenses pour le logement aux États-Unis. Malgré cela, HALBWACHS ne remet pas en cause l'existence du foyer central : « [...] nous ne croyons pas que nos conclusions actuelles infirment la théorie de la classe ouvrière que nous présentions autrefois » (Félix Alcan, 1933, p. X). Il justifie cette augmentation par la hausse continue des loyers. « La dépense pour le loyer semble bien être la moins élastique de toutes : elle suit les prix en baisse et en hausse, sans se dilater dans le premier cas, sans se resserrer dans le second. Elle obéit aux fluctuations du marché des logements, commandées par des circonstances extérieures à la volonté de l'ouvrier » (p. 97). Remarquons l'inflexion opérée par Maurice HALBWACHS dans *L'Évolution des besoins* : en dehors des conditions de travail, d'autres facteurs peuvent déterminer les besoins des ouvriers (le mouvement des prix et des revenus, le développement de produits manufacturés et des services). L'apparition d'une « nouvelle civilisation » liée à l'abondance économique favorise donc, selon lui, l'émergence d'habitudes de consommation valorisées qui, par voie de conséquence, contribuent d'autant à l'intégration de la classe ouvrière.

¹⁹ HALBWACHS, *La Classe ouvrière et les niveaux de vie*, *op. cit.*, p. II.

confrontent de nouveau à la vie sociale qu'ils prennent conscience de l'éloignement de la classe ouvrière du foyer central et de son infériorité hiérarchique par rapport aux autres classes. D'une manière générale, s'agissant de la classe ouvrière, la conscience collective est perceptible pour Halbwachs au travers de l'activité professionnelle et de la consommation (le sociologue élargit sa définition, dans la dernière partie de son œuvre, notamment à la syndicalisation²⁰), et ne résulte pas d'un rapport de conflictualité avec une classe dominante.

Mémoire et classe ouvrière

Maurice Halbwachs aborde l'analyse spécifique de la mémoire de la classe ouvrière de l'industrie dans le chapitre 7 des *Cadres sociaux de la mémoire* (intitulé « Les classes sociales et leurs traditions »²¹). Pour lui, le modèle des cadres de la mémoire collective de classe se trouve dans la mémoire nobiliaire. Comme le précise Gérard Namer dans la Postface des *Cadres*, la création d'une classe de fonction à l'occasion de l'apparition de la noblesse de robe, amène un changement dans le système de classification : « [...] la noblesse de robe n'est plus liée à un haut fait d'arme fondant une nouvelle famille ; ce n'est plus un épisode, c'est une fonction permanente ; c'est un service (à la fois de justice et de levée des impôts) que la noblesse de robe rend auprès du roi ». Et de poursuivre un peu plus loin : « Mais, en tant que classe-mémoire, la noblesse de robe va hériter d'une lecture empruntée à Max Weber, celle de la légitimation traditionnelle. La noblesse d'épée va feindre qu'une courte durée de la noblesse de robe suffit à la légitimer comme classe noble ; mais la nouveauté importante qui va permettre à Halbwachs de prendre cette noblesse de robe comme un modèle pour la modernité, c'est que la noblesse d'épée traditionnelle

²⁰ Cf. notamment le chapitre IV intitulé « Les milieux urbains et la civilisation industrielle » in *Esquisse d'une psychologie des classes sociales* de Maurice HALBWACHS (Notice sur l'auteur par Georges FRIEDMANN, Avant-propos et notes d'Armand CUVILLIER, Marcel Rivière et Cie, 1964, pp. 128-182).

²¹ Maurice HALBWACHS, *Les Cadres sociaux de la mémoire*, Postface de Gérard NAMER, Albin Michel, 1994, pp. 222-272.

n'accepte de juger noble cette noblesse de robe que par la fiction que ce sont des qualités personnelles et non pas des qualités techniques qui vont lui donner un prestige traditionnel »²². Puis à la noblesse de robe succède une bourgeoisie de fonction. Ce modèle perdure malgré les changements morphologiques que subit cette classe sociale : ainsi elle reste une bourgeoisie de fonction porteuse d'une mémoire de valeurs. Or, pour Halbwachs, la classe ouvrière est dépourvue de passé. La notion de classe ouvrière de l'industrie renvoie pour lui à un phénomène éminemment moderne (l'industrialisation). À l'opposé de la noblesse porteuse d'une mémoire de valeurs dont hérite la bourgeoisie à travers la noblesse de robe, la classe ouvrière ne possède en effet qu'une mémoire de fonction : « [...] les ouvriers de l'industrie [contrairement aux employés et aux fonctionnaires] sont mis, à l'occasion de leur travail, en contact avec des choses, non avec des hommes »²³. Ils sont relégués vers la matière ; ils se confondent avec leur profession : « La porte de l'usine représente assez exactement aux yeux de l'ouvrier la ligne de séparation entre les deux parties de sa vie quotidienne. Si elle reste entr'ouverte, c'est plutôt après la journée de travail qu'avant : une partie des habitudes de penser ou de ne pas penser, qu'entraîne le contact exclusif avec la matière, reflue dans la zone de la société où vit l'ouvrier hors de l'atelier. Quand il retourne dans les locaux de travail, il sent bien qu'il laisse derrière lui un monde pour entrer dans un autre, et qu'il n'y a entre les deux aucune communication »²⁴. Maurice Halbwachs s'inscrit ici dans le prolongement théorique du livre de 1912 où la classe ouvrière est limitée au seul caractère mécanique et extrasocial du travail industriel, et où les ouvriers sont relégués vers la matière. Pour lui, la classe ouvrière est une classe sans passé et sans mémoire.

²² NAMER, Postface des *Cadres sociaux de la mémoire*, *op. cit.*, p. 340.

²³ HALBWACHS, *Les Cadres sociaux de la mémoire*, *op. cit.*, p. 244.

²⁴ *Ibid.*, p. 246.

À distance d'Halbwachs

Ainsi, pour Maurice Halbwachs, la hiérarchisation entre les classes sociales résulterait de l'existence d'un foyer central. Ma thèse de doctorat vise à critiquer cette affirmation. Elle s'inscrit en cela dans le prolongement de l'article de Michel Verret paru en 1972 « Halbwachs ou le deuxième âge du durkheimisme »²⁵. Dans cet article, Verret reproche à l'intellectuel français de céder à un idéalisme sociologique hérité d'Émile Durkheim pour *prohiber* Marx. En s'appuyant sur l'anthropologie culturelle, il lui reproche aussi de céder à un « ethnocentrisme de classe » pour définir une théorie des classes sociales en préjugant du faible degré de socialité des ouvriers et de l'hétérogénéité de leurs situations au sein de la classe ouvrière²⁶. Si ma thèse s'inscrit dans le prolongement de l'article de Michel Verret, elle s'en différencie toutefois en ce qu'elle porte spécifiquement sur la critique du modèle conceptuel de la classe ouvrière élaboré par Maurice Halbwachs, et que cette critique s'appuie ici sur un matériau empirique. Le matériau en question, nous le verrons plus en détail dans la dernière partie de cette introduction, est constitué de deux sources principales : une enquête biographique réalisée auprès de deux générations d'ouvriers (la notion de génération étant empruntée à Karl Mannheim²⁷) et une

²⁵ Michel VERRET, « Halbwachs ou le deuxième âge du durkheimisme » in *Maurice Halbwachs : le temps, la mémoire et l'émotion*, L'Harmattan, 2007, pp. 9-48.

²⁶ En anthropologie, le concept d'« ethnocentrisme » désigne l'attitude selon laquelle un individu évalue les faits par rapport à son propre système de valeurs. L'ethnocentrisme s'oppose au « relativisme culturel ». Claude LEVI-STRAUSS note en 1952 dans le troisième chapitre de *Race et histoire* (Folioplus philosophie n° 104, 2007, pp. 15-20) qu'il y a relativisme culturel parce que toutes les cultures se valent. Ce qui revient à dire qu'il n'existe pas de hiérarchisation culturelle (au sens d'une culture supérieure à une autre), mais qu'il existe par contre une différenciation culturelle (des cultures différentes les unes des autres). LEVI-STRAUSS parle d'« écart différentiel » entre les cultures (*ibid.*, p. 61). Dans son article, Michel VERRET ne reproche pas à Maurice HALBWACHS sa condition sociale d'appartenance (la bourgeoisie). S'il utilise le concept d'« ethnocentrisme de classe », selon moi, c'est pour critiquer le fait que l'identification d'HALBWACHS à la bourgeoisie l'amène à légitimer une illusoire supériorité culturelle de classe, notamment de la classe bourgeoise sur la classe ouvrière : cette critique formulée par VERRET à l'encontre d'HALBWACHS me semblant justifiée. Sur le caractère ethnocentrique de la théorie des classes sociales de Maurice HALBWACHS, cf. aussi l'article de Michel AMIOT intitulé « Le système de pensée de Maurice Halbwachs » (in *Revue de synthèse*, IV^e s., n°2, avril-juin 1991, pp. 265-288).

²⁷ Karl MANNHEIM, *Le Problème des générations*, Traduction de l'allemand par Gérard MAUGER et Nia PERIVOLAROPOULOU, Introduction et Postface de Gérard MAUGER,

étude des minutes prud'homales. L'une et l'autre, comme pour mon mémoire de DEA²⁸, sont associées au secteur de la métallurgie à Vierzon : une ville moyenne du département du Cher, ouvrière, populaire, fortement touchée par la désindustrialisation.

En d'autres termes : l'analyse des éléments liés à la mémoire ouvrière doit me permettre de récuser l'idée, défendue par Halbwachs, selon laquelle la classe ouvrière est un corps inerte et homogène composé de travailleurs relégués vers la matière tout au long de leur journée de travail. En fait, cette analyse me donne également l'occasion de critiquer l'opérabilité de sa théorie de la mémoire. Les relectures des deux ouvrages essentiels que Maurice Halbwachs a consacrés à cette théorie, *Les Cadres sociaux de la mémoire* et *La Mémoire collective*²⁹, m'ont en effet amené à repérer un second problème.

D'UN PROBLÈME À L'AUTRE

Si l'on suit Marie-Claire Lavabre, auteure du *Fil rouge*³⁰ (1994) et, plus récemment avec Florence Haegel, de *Destins ordinaires*³¹ (2010), Maurice Halbwachs développe dans *Les Cadres* une théorie de la mémoire qui repose sur l'opposition entre la « mémoire collective » ou « mémoire sociale »,

Nathan, 1990.

²⁸ Laurent AUCHER, *La mémoire ouvrière métallurgique à Vierzon*, Mémoire de DEA de sociologie réalisé sous la direction de Gérard NAMER, Université de Paris 7 – Denis Diderot, septembre 1996.

²⁹ Maurice HALBWACHS, *La Mémoire collective*, Edition critique établie par Gérard NAMER, préparée avec la collaboration de Marie JAISSON, Préface et Postface de Gérard NAMER, Albin Michel, 1997. Je tiens à préciser que, sauf indication, les citations se référant à *Mémoire collective* sont extraites de l'édition critique réalisée en 1997 par NAMER.

³⁰ Marie-Claire LAVABRE, *Le Fil rouge. Sociologie de la mémoire communiste*, Presses de la FNSP, 1994.

³¹ Florence HAEGEL et Marie-Claire LAVABRE, *Destins ordinaires. Identité singulière et mémoire partagée*, Presses de Sciences Po, 2010.

transcendante, et la mémoire individuelle, immanente³² : la redéfinition de la notion de groupe dans *Mémoire collective* amenant le sociologue à opérer quelques réajustements par rapport à sa théorie³³.

La théorie de la mémoire

Contrairement à l'interprétation psychologisante de la mémoire proposée en 1896 par Henri Bergson dans *Matière et mémoire*³⁴, celle de Maurice Halbwachs s'attache à démontrer dans *Les Cadres sociaux de la mémoire* que toute mémoire relève d'une construction sociale. Pour lui, un individu n'est jamais seul lorsqu'il se souvient. La reconnaissance et la localisation des souvenirs n'est possible qu'en raison des « cadres sociaux de la mémoire » : le langage, considéré par Halbwachs comme le cadre fondamental, le temps et l'espace. L'individu s'aide de la « mémoire collective » du groupe auquel il participe, pour avoir accès à ces cadres et ainsi être en mesure de se souvenir. Le sociologue définit ici le groupe comme une entité substantialisée, autonome et

³² D'une manière générale, sur les différentes assertions de la notion de mémoire, voir l'ouvrage de synthèse de Joël CANDAU *Anthropologie de la mémoire* (Armand Colin, 2005), le chapitre que Jacques LE GOFF consacre à cette notion dans *Histoire et mémoire* (Folio histoire n°20, 2008, pp. 105-177), et l'article de Marie-Claire LAVABRE « Usages et mésusages de la notion de mémoire » (in *Critique internationale* n°7, avril 2000, pp. 48-57).

³³ Notons que s'il n'y a pas de rupture fondamentale entre *Les Cadres sociaux de la mémoire* et *La Mémoire collective* pour Marie-Claire LAVABRE, Gérard NAMER s'inscrit dans une autre perspective. Selon lui, la sociologie de la mémoire chez Maurice HALBWACHS s'articule autour de deux « systèmes » : l'un découlant des *Cadres sociaux de la mémoire* et l'autre de *Mémoire collective*. Dans le premier système, NAMER considère que la mémoire collective est là pour maintenir la continuité du groupe malgré le changement. Dans le second système, il estime que la mémoire individuelle est assimilable à l'expérience de la liberté personnelle dans la mesure où elle est réévaluée par la possibilité d'un jeu entre plusieurs « mémoires collectives » (la mémoire collective étant définie comme la mémoire d'un groupe concret) et « mémoires sociales » (la mémoire sociale désignant une transmission mémorielle qui ne s'appuie sur aucun groupe concret et qui s'apparente à un « courant de mémoire » appelé aussi « courant de pensée »). L'édition critique de *Mémoire collective* réalisée par Gérard NAMER en 1997 montre en quelque sorte l'inverse de ce que valorisaient les deux éditions précédentes (1950 et 1968). Dans la Préface de cet ouvrage (p. 8), Gérard NAMER écrit en effet ceci : « [...] *La Mémoire collective* n'est pas un complément, c'est un déplacement théorique, sinon le dépassement, voire le renversement, des *Cadres* ». Dans *Halbwachs et la mémoire sociale*, il défend la thèse que la mémoire sociale est « [...] l'objet final totalisant de la vie intellectuelle de Maurice Halbwachs » (L'Harmattan, 2000, p. 8).

³⁴ Henri BERGSON, *Matière et mémoire. Essai sur la relation du corps à l'esprit*, Présentation par Frédéric WORMS, Dossier critique par Camille RIQUIER, PUF, 2008.

agissante, « capable de se souvenir »³⁵. Dans *Les Cadres*, Halbwachs développe également deux autres idées. D'une part le passé n'est pas conservé mais reconstruit dans le présent, d'autre part ce processus de reconstruction s'accompagne d'un mouvement d'oubli collectif.

La Mémoire collective, ouvrage qui regroupe plusieurs dossiers manuscrits rédigés sur une période d'environ vingt ans, de 1925 à 1944, paraît en 1950³⁶, cinq ans après la mort de Maurice Halbwachs au camp de Buchenwald. Cette édition, établie par Jeanne Alexandre, la sœur du sociologue, s'inscrit d'une certaine manière dans la continuité des *Cadres sociaux*. Une deuxième édition, revue et argumentée, paraît en 1968 aux PUF. Dans l'avertissement pour la deuxième édition, Jeanne Alexandre précise :

« En 1949, il y a près de vingt ans, on n'avait pas cru devoir introduire dans le livre un article publié de son vivant par Maurice Halbwachs dans la *Revue philosophique* (1939, numéros 3-4) : “La mémoire collective chez les musiciens”, bien qu’il eût envisagé, mais comme une simple possibilité, de faire de cet article le premier chapitre de l’ouvrage. M. Jean Duvignaud estime aujourd’hui que cette analyse de la mémoire musicale semble confirmer les vues qu’il a lui-même formulées dans sa Préface, sur l’évolution de la pensée de Maurice Halbwachs et son “orientation vers le concret”. Il a donc été décidé d’ajouter l’article au livre, mais, afin de ne pas modifier la structure de celui-ci, de le situer en annexe »³⁷.

Cette « orientation vers le concret », pour reprendre l'expression de Jean Duvignaud, passe par une redéfinition de la notion de groupe. Si, dans *Les Cadres sociaux de la mémoire*, le groupe était défini au sens d'une entité substantialisée capable, par elle-même, de se remémorer, dans *Mémoire collective*, Maurice Halbwachs envisage les choses différemment. Le sociologue intègre en effet la critique formulée à son encontre en 1925 par l'historien Marc

³⁵ HALBWACHS, *Les Cadres sociaux de la mémoire*, op. cit., p. 146.

³⁶ Une première version a été publiée peu avant dans la revue *L'Année sociologique* sous le titre de « Mémoire et société ».

³⁷ Jeanne ALEXANDRE in Avertissement de *La Mémoire collective* de Maurice HALBWACHS, PUF, 1968, p. XXIII.

Bloch : « Libre à nous de prononcer le mot de “mémoire collective”, mais il convient de ne pas oublier qu’une partie au moins des phénomènes que nous désignons ainsi sont tout simplement des faits de communication entre individus »³⁸. Dès lors, Halbwachs définit le groupe comme un jeu de relations entre les membres du groupe : ce sont donc les individus qui réalisent les cadres sociaux par entrelacement. Dans ces conditions, il peut alors affirmer que rien ne s’oublie dans un groupe :

« On n’oublie rien. Mais cette proposition peut être entendue en des sens différents. Pour Bergson, le passé demeure tout entier dans notre mémoire, tel qu’il a été pour nous ; mais certains obstacles, en particulier le comportement de notre cerveau, empêchent que nous en évoquions toutes les parties. En tout cas, les images des événements passés sont entièrement achevées dans notre esprit (dans la partie inconsciente de notre esprit) comme des pages imprimées dans les livres qu’on pourrait ouvrir, alors même qu’on ne les ouvre plus. Pour nous, au contraire, ce qui subsiste, ce n’est pas, dans quelque galerie souterraine de notre pensée, des images toutes faites, mais c’est, dans la société, toutes les indications nécessaires pour reconstruire telle part de notre passé que nous nous représentons de façon incomplète ou indistincte, ou que, même, nous croyons entièrement sorties de notre mémoire »³⁹.

Dans *Mémoire collective*, l’orientation vers le concret passe aussi par la réévaluation du rôle de la mémoire individuelle. Même si le sociologue, en bon durkheimien, continue à réaffirmer le caractère transcendant de la mémoire collective, il généralise en effet l’idée, envisagée dans *Les Cadres*, que la mémoire individuelle se situe au croisement de plusieurs mémoires collectives.

L’autre problème

Nombreux sont les travaux empiriques qui ont critiqué la théorie de la mémoire de Maurice Halbwachs, confirmant ou infirmant tel aspect, récusant ou prolongeant tel autre. De ces différents travaux, on pourra citer l’étude de

³⁸ Marc BLOCH, « Mémoire collective, tradition et coutume. À propos d’un livre récent » in *L’Histoire, la guerre, la résistance*, Gallimard, 2006, p. 342.

³⁹ HALBWACHS, *La Mémoire collective*, op. cit., p. 126.

l'anthropologue et sociologue français Roger Bastide (« Mémoire collective et sociologie du bricolage »⁴⁰, 1970) sur les survivances religieuses africaines en Amérique (□), dans le prolongement de Bastide : ceux de Marie-Claire Lavabre⁴¹, ou, dans d'autres directions : ceux d'Anne Muxel (*Individu et mémoire familiale*⁴², 1996) et de Jean-Hugues Dechaux (*Le Souvenir des morts*⁴³, 1997) sur la mémoire familiale⁴⁴.

□ **Encadré : La notion de mémoire collective selon Roger Bastide**

Dans « Mémoire collective et sociologie du bricolage » (1970), Roger Bastide envisage la mémoire collective d'un groupe comme celle de la structuration des interrelations entre mémoires individuelles⁴⁵.

Pour lui, la mémoire collective est « [...] la mémoire d'un scénario – c'est-à-dire de liaisons entre des rôles – ou bien encore la mémoire d'une organisation, d'une articulation, d'un système de rapports entre individus »⁴⁶. Dans un contexte interculturel où la majorité des descendants d'esclaves occupent les strates inférieures de la société

⁴⁰ Roger BASTIDE, « Mémoire collective et sociologie du bricolage » in *L'Année sociologique*, vol. XXI, 1970, pp. 65-108. En 1960, BASTIDE avait consacré à l'étude des survivances religieuses africaines en Amérique, dont il estime qu'elles sont un exemple privilégié de mémoire collective, un ouvrage paru sous le titre suivant : *Les Religions africaines au Brésil. Contribution à une sociologie des interprétations de civilisation*. Cet ouvrage a fait l'objet d'une réédition en 1995 aux PUF préfacée par Georges BALANDIER. Il s'articule autour de deux parties. La première partie analyse historiquement l'évolution des civilisations africaines transplantées au Brésil au moment de l'esclavage dans leurs rapports avec les nouvelles structures sociales. La seconde partie étudie sociologiquement les religions afro-brésiliennes. Dans le chapitre III de cette seconde partie intitulé « Les problèmes de la mémoire collective » (pp. 334-361), BASTIDE aborde trois aspects de la question mémorielle : les faits de conservation, les faits d'oubli et la métamorphose des souvenirs collectifs.

⁴¹ Cf. *Le Fil rouge et Destins ordinaires (op. cit.)*.

⁴² Anne MUXEL, *Individu et mémoire familiale*, Nathan, 1996.

⁴³ Jean-Hugues DECHAUX, *Le Souvenir des morts. Essai sur le lien de filiation*, PUF, 1997.

⁴⁴ Cf. également *L'Oubli de la cité. La mémoire collective à l'épreuve du lignage dans le Jérid tunisien* de Jocelyne DAKHLIA (La Découverte, 1990), et, même s'il ne s'agit pas à proprement parler d'une critique de la théorie de la mémoire de Maurice HALBWACHS, l'enquête d'Yves LEQUIN et Jean METRAL sur la mémoire des ouvriers givordins « A la recherche d'une mémoire collective : les métallurgistes retraités de Givors » (in *Annales ESC*, 1980, n°1, pp. 149-166), ainsi que la recherche de Luisa PASSERINI sur la mémoire ouvrière du fascisme « Mémoire et histoire : la visite de Mussolini à l'usine Fiat de Mirafiori » (in *Le mouvement social* n°126, janvier-mars 1984, pp. 53-81).

⁴⁵ BASTIDE, « Mémoire collective et sociologie du bricolage », *op. cit.*, p. 94.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 92.

brésilienne, la mémoire collective s'apparente à un système dans lequel les mémoires individuelles interagissent entre elles pour reconstruire dans le présent le sens social des actions du groupe : « Si autrui est nécessaire pour se rappeler, comme le dit très bien Halbwachs, ce n'est pourtant pas parce que, "moi" et "autrui", nous plongeons dans la même pensée sociale, c'est parce que nos souvenirs personnels sont articulés avec les souvenirs des autres personnes dans un jeu bien réglé d'images réciproques et complémentaires. Ce qui fait que ces images sont rappelées chaque fois que la communauté retrouve sa structure et peut reprendre, par l'intermédiaire de l'intercommunication des rôles, les mécanismes, vocaux ou gestuels, en tout cas toujours moteurs, venus des ancêtres »⁴⁷.

De mon point de vue, l'approche développée par Maurice Halbwachs dans *Les Cadres sociaux de la mémoire* ne présente pas de réel intérêt sociologique dans la mesure où l'usage extensif de la notion de mémoire sociale ou collective, dans son acception de mémoire d'un groupe en tant qu'entité substantialisée, pensante et agissante, globalise, massifie, dépersonnalise, bref, cet usage empêche de voir la pluralité et l'individualité. C'est précisément cet usage extensif que reprochera Marc Bloch à Maurice Halbwachs en 1925 et ce qui pour une part amènera le sociologue à redéfinir sa théorie de la mémoire en envisageant le groupe comme un jeu de relations entre les membres du groupe. Mon choix se porte donc sur l'approche qui prévaut dans *Mémoire collective* parce qu'elle correspond mieux au matériau recueilli et aux transformations actuelles de la classe ouvrière. Mais il n'en demeure pas moins que cette approche pose un problème épistémologique. En effet, si l'on part du principe que la mémoire individuelle se différencie de la mémoire sociale ou collective, en tant que la première est une faculté mentale, capable notamment de remémoration, et que la seconde est une métaphore rhétorique désignant un objet social transcendant, ne faut-il pas que cette mémoire sociale se manifeste

⁴⁷ *Ibid.*, p. 94.

d'une manière ou d'une autre dans les mémoires individuelles, les seules observables ?

Le but de ma thèse de doctorat consacrée à la classe ouvrière est donc le suivant : montrer qu'il existe un troisième objet que je désignerai par le syntagme de « mémoire du collectif », situé entre la mémoire individuelle et la mémoire sociale ou collective, et qui prend la forme d'une sorte de courant de mémoire. Par voie de conséquence, en m'appuyant sur l'analyse de cette mémoire du collectif, montrer aussi l'inopérabilité empirique du foyer central et les limites de la théorie halbwachsienne *stricto sensu* de la mémoire. D'où ma problématique : en quoi, et sous quelles conditions, peut-on dire que la mémoire du collectif s'apparente au travail de saisie (ou, plus simplement, à la saisie) de l'expérience collective par la mémoire individuelle ? Cette problématique repose sur trois hypothèses principales. Premièrement, la mémoire individuelle, en tant qu'elle est définie ici comme une faculté mentale, est le support d'une mémoire du collectif qui met en jeu trois « opérations sociales de la mémoire » : la « mémorisation », la « remémoration » et la « commémoration ». Deuxièmement, la mémoire du collectif est liée à une contemporanéité et à une condition sociale d'existence (avec des différences entre les hommes et les femmes, entre les générations, etc.). Troisièmement, le repérage des « thèmes de la mémoire » permet de montrer notamment que le rapport de domination sociale, auquel est soumise la classe ouvrière, n'est pas lié à l'existence d'un foyer central comme l'affirme Halbwachs mais résulte d'une opposition de classes.

LES ENJEUX INTELLECTUELS

La récurrence du thème de la disparition de la classe ouvrière en France n'est pas nouvelle. Déjà en 1960 le sociologue Pierre-Henri Chombart de Lauwe se demandait, non sans provocation : « Y a-t-il encore une classe ouvrière ? », cela pour mieux récuser l'affirmation selon laquelle cette classe sociale aurait disparu⁴⁸. D'une façon générale, les tenants actuels de la disparition mettent en avant les données liées au processus de mondialisation et de financiarisation de l'économie en cours ces dernières décennies : baisse du nombre d'emplois ouvriers dans le secteur de l'industrie, effondrement des bastions traditionnels (dans le Nord, en Lorraine, dans la Loire, etc.), affaiblissement des institutions représentatives de la classe ouvrière (en particulier le PCF et les syndicats ouvriers), etc. Objectivement, ces données sont irréfutables. Pour autant, leur lecture en creux permet une autre interprétation : la classe ouvrière n'a pas disparu mais elle s'est transformée, et cette transformation l'a rendue invisible. Du moins en apparence.

Les « ouvriers » représentent, en 1954, au moment de l'établissement de la première nomenclature des CSP par l'INSEE⁴⁹, environ 34% de la population active, soit presque 6,5 millions d'individus. En 1975, la classe ouvrière atteint le nombre de 8,5 millions, son plus haut niveau historique⁵⁰. Ce chiffre s'élève en 2010 à environ 5,5 millions, soit 21,3% de la population active : les ouvriers constituant actuellement la troisième catégorie socioprofessionnelle derrière les employés (28,9%) et les professions intermédiaires (24,4%). La baisse du nombre d'ouvriers est importante. Elle s'explique principalement par trois facteurs : les fermetures d'usines, les plans de restructuration et l'externalisation

⁴⁸ Cf. *La Vie quotidienne des familles ouvrières* de Paul-Henry CHOMBART de LAUWE, CNRS, 1977, p. 12.

⁴⁹ Les Catégories Socioprofessionnelles (CSP) ont depuis été remplacées par les Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS).

⁵⁰ Michel VERRET, « Où va la classe ouvrière française ? » in *Autrement*, Série Mutations n°126 « Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux », janvier 1992, p. 21.

d'un certain nombre d'activités (sécurité, restauration, maintenance, etc.) jusqu'à réalisées en interne et dépendant maintenant du secteur des services. Mais si l'on considère qu'une partie au moins de ce que la nomenclature INSEE nomme les « employés » constitue en fait une catégorie de salariés d'exécution qui s'apparentent, en raison notamment de leurs conditions d'emploi et de travail (agents d'entretien⁵¹, caissiers, téléopérateurs, etc.), à des ouvriers, alors l'effectif réel de la classe ouvrière est numériquement beaucoup plus important.

Relativement homogène et partiellement unifiée jusque dans le courant des années 1970, la classe ouvrière s'est morcelée : elle est aujourd'hui une « classe en éclats » selon les termes de l'historien Gérard Noiriel⁵². Faut-il le rappeler la notion de « classe ouvrière » est englobante : elle désigne en fait un ensemble de situations très disparates (c'est justement pour insister sur cet aspect qu'il m'arrivera d'utiliser dans cette thèse la notion de « classes populaires » plutôt que celle de « classe ouvrière »). Autrement dit, l'éclatement de la classe ouvrière s'explique « [...] par des réalités plus diversifiées que jamais, mais aussi par des images collectives de plus en plus fragmentées »⁵³. La massification du chômage et de la précarité, le développement des emplois statutairement non stabilisés, la mise en place des nouvelles organisations du travail, etc., sont autant d'éléments qui, au sein de la classe ouvrière, ont fragilisé davantage encore les plus vulnérables et soumis à l'incertitude les moins exposés jusqu'alors. Ces éléments ont également contribué à l'individualisation des comportements, affaiblissant par là même les collectifs traditionnels associés à la classe ouvrière, collectifs par lesquels la culture et l'identité de cette classe sociale se transmettaient et se diffusaient, par lesquels ses représentations s'homogénéisaient. La classe ouvrière ne dispose plus aujourd'hui des puissants

⁵¹ Frédérique BARNIER, « Emploi précaire, travail indigne : condition salariale moderne dans le nettoyage » in *Interrogations* ? n°12, juin 2011.

⁵² Gérard NOIRIEL, *Les Ouvriers dans la société française, XIXe – XXe siècles*, Le Seuil, coll. Points Histoire n°88, 2002, pp. 237-261.

⁵³ NOIRIEL, *op. cit.*, p. 237.

leviers qui lui permettaient de se faire entendre au niveau national. Lentement, massivement, les ouvriers se sont détournés de la CGT et du PCF. Dans le même temps, la CFDT et le PS se sont éloignés d'eux⁵⁴. Et la figure de l'ouvrier qualifié de la grande industrie qui, jusqu'à une période récente réalisait très largement – même si ce n'était en fait que partiellement – l'unité de la classe, est maintenant minoritaire. Minoritaire et non remplacée. En ce sens, la classe ouvrière n'a pas disparu : elle est devenue invisible.

Le phénomène s'est amplifié ces deux dernières décennies du fait de l'abandon aux autres, par la classe ouvrière, de ses moyens de représentation. Sauf rares exceptions, généralement liées à des événements sociaux comme la fermeture d'une entreprise ou l'annonce d'un plan de licenciements, la classe ouvrière est absente de l'actualité politico-médiatique : elle l'est d'ailleurs tout autant, sauf, là encore, rares exceptions, de l'actualité universitaire⁵⁵. Désormais, le personnel politico-médiatique (journalistes, politiques, « experts », etc.) participe efficacement à l'effacement du monde ouvrier dans son ensemble, en privilégiant le recours à des catégories conceptuelles qui délaissent le registre de la classe (« salariés/chômeurs », « intégrés/exclus », « travailleurs/assistés », etc.) : ce qui a pour conséquence de minorer, voire de nier, la réalité de l'existence d'une opposition de classes et d'un ethos ouvrier, catégories très pratiques pour qui prône consciemment ou non une vision individualiste du monde social. Devenue invisible, transparente, la classe ouvrière n'apparaît plus en tant que telle dans l'espace public médiatisé (médias de masse, manifestations officielles, lieux de pouvoir, etc.). Pourtant un simple changement d'angle suffit pour se rendre compte que la classe ouvrière existe. Il faut se promener du côté de la gare routière de Vierzon, située en plein centre-ville, au « Forum », un jour

⁵⁴ Sur l'éloignement de la CFDT et du PS des ouvriers, cf. « Une disqualification bien française du monde ouvrier » dans la Postface à l'édition 2012 de *Retour sur la condition ouvrière* de Stéphane BEAUD et Michel PIALOUX, La Découverte, pp. 449-456.

⁵⁵ Cf. l'article de Xavier VIGNA « Malmenées, vivantes et nécessaires : les études ouvrières en France » in *RDL* n°5, mai-juin 2012, pp. 68-73.

de la semaine à une heure d'affluence, ou, en fin d'après-midi du côté de la nouvelle zone commerciale, « L'Orée de Sologne », au nord de l'agglomération, pour constater qu'elle est toujours bel et bien présente. Il faut aller sur les marchés, le marché traditionnel du samedi matin ou celui que les Vierzonnais appellent communément le « marché arabe », le mardi matin, dans la cité HLM de Sellier, pour s'apercevoir qu'elle n'appartient pas encore au passé. Il faut participer à l'une des nombreuses manifestations organisées par la municipalité ou par les associations locales⁵⁶ pour mesurer ce paradoxe : la présence physique de la classe ouvrière dans l'espace public réel est inversement proportionnelle à son absence dans l'espace public médiatisé.

Cette thèse de doctorat vise à mettre en évidence ce que j'ai appelé la « mémoire du collectif » : la saisie de l'expérience collective par la mémoire individuelle, et, implicitement, à critiquer les positions de Maurice Halbwachs sur la question de la classe ouvrière et sur celle de la mémoire. Mais elle vise aussi à faire exister la classe ouvrière en parlant d'elle et en la faisant parler. Ainsi, l'analyse des subjectivités doit permettre de montrer que les ouvriers n'ont pas disparu et qu'ils ont des choses à dire. Cela sans chercher à masquer les réalités les plus crues. En privilégiant, comme l'auteur de *La Formation de la classe ouvrière anglaise*, l'historien anglais Edward P. Thompson, une étude culturelle plutôt que politique de la classe ouvrière – où « [...] la classe est un rapport et non une chose »⁵⁷ –, l'idée est de rendre compte de la pluralité des situations et des expériences et, à l'inverse, malgré les derniers changements intervenus au sein du monde ouvrier, de ce qui est encore collectivement partagé. En filigrane, l'examen de la mémoire ouvrière doit permettre de nous

⁵⁶ A titre indicatif, selon Hervé BRUNEL, le directeur général des services de la mairie de Vierzon rencontré en avril 2012, la ville compte environ cinq-cents associations et six-mille licenciés.

⁵⁷ Edward Palmer THOMPSON, *La Formation de la classe ouvrière anglaise*, Traduit de l'anglais par Gilles DAUVÉ, Mireille GOLASZEWSKI et Marie-Noëlle THIBAUT, Présentation par Miguel ABENSOUR, Gallimard / Le Seuil, 1988, p. 14.

interroger sur la pertinence de continuer, ou non, à penser la classe ouvrière comme développement.

LES MATERIAUX

Cette recherche, que l'on peut également désigner sous le terme de « monographie », est empirique⁵⁸. L'analyse du phénomène social de la mémoire découle de son observation et non l'inverse : elle a donc mobilisé une logique inductive. C'est ce qui explique le recours à ce que l'essayiste allemand Siegfried Kracauer nomme les « cas exemplaires de la réalité »⁵⁹. L'analyse tient compte par ailleurs des conditions de réalisation de l'enquête. Je pense en particulier au fait que la situation d'entretien sociologique est une situation d'interaction sociale entre un enquêteur et un (ou plusieurs) enquêté(s). Autrement dit : le chercheur n'est pas extérieur à l'objet étudié. Il n'est pas neutre. Il participe aussi à l'effectuation du phénomène.

Pour réaliser cette recherche, j'ai eu recours aux méthodologies classiques associant une étude statistique et documentaire et une enquête par entretiens. L'étude statistique et documentaire s'appuie sur deux corpus. Le premier est constitué de référents théoriques et culturels : ouvrages et articles généraux et/ou théoriques, ouvrages relatifs spécifiquement à l'appréhension objective de la

⁵⁸ Au sens défini par Olivier SCHWARTZ dans « L'empirisme irréductible » in *Le Hobo. Sociologie du sans-abri* de Nels ANDERSON, Nathan, 1993, pp. 265-308.

⁵⁹ Siegfried KRACAUER, *Les Employés. Aperçus de l'Allemagne nouvelle (1929)*, Edité et présenté par Nia PERIVOLAROPOULOU, Suivi d'une recension de Walter BENJAMIN, Traduit de l'allemand par Claude ORSONI, Avinus, 2000, p. 20.

Dans *L'Ogre du jugement. Les mots de la jurisprudence*, Jean-François LAE souligne ceci à propos de la notion de « cas » : « Ce qui dessine la ligne de faite du cas pour devenir exemplaire ou d'espèce, c'est sa puissance de rassemblement des ressemblances dans la durée dans une chaîne ininterrompue de significations semblables. C'est la répétition des cas d'une même espèce qui, ratifiée de cour en cour, d'archive en archive, d'observation en observation, forme un noyau stable d'interprétation au point de fournir un modèle d'abstraction ou d'intelligibilité d'une époque. En comparant des qualités, des proportions ou des quantités, on ramifie les traits saillants sous l'*exempla* » (Stock, 2001, p. 29).

réalité ouvrière et de ses éléments constitutifs, ouvrages ou articles à visée méthodologique et enfin, d'œuvres culturelles notamment littéraires. Le deuxième corpus intègre des données empiriques permettant d'appréhender la réalité locale : travaux universitaires conservés aux archives départementales du Cher, informations fournies par l'INSEE et la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) du Cher, articles de presse et rencontres avec les personnalités locales⁶⁰. À cela, il convient d'ajouter les minutes du conseil de prud'hommes de Vierzon. La consultation des mémoires et thèses aux archives départementales s'est déroulée de septembre à décembre 2007. Le premier contact avec la CCI a eu lieu au mois de janvier 2008. Plusieurs ont suivi jusqu'en janvier 2011. La consultation des minutes prud'homales est intervenue de janvier à juin 2008. La lecture de la presse ainsi que les rencontres avec les principaux acteurs ont couru pendant toute la durée de réalisation de cette thèse (2006-2012). Le fait que je sois originaire de Vierzon et que j'y aie un point d'attache, ont fait que ce travail, à bien des égards, a pris une forme parfois plus ethnographique que sociologique. C'est un aspect que je n'ai pas du tout cherché à gommer : perceptible dans l'étude statistique et documentaire, il l'est plus encore dans l'enquête par entretiens. Celle-ci a été réalisée sur une période d'environ deux ans, entre septembre 2008 et juin 2010. La majorité des entretiens se sont déroulés à Vierzon. Dix-huit ouvriers y ont participé, plus si l'on tient compte des personnes présentes au moment de l'interview et qui sont intervenues pendant l'enregistrement. Ce facteur, non prévu, a été intégré à l'analyse. La majorité de ces ouvriers sont des hommes, liés directement ou indirectement au secteur de la métallurgie. Ils sont nés entre 1951 et 1986. Ils appartiennent à deux générations différentes : la première génération est constituée des plus de trente-cinq ans, la seconde, des moins de trente-cinq ans⁶¹. L'enregistrement s'est déroulé selon les modalités suivantes. J'ai commencé par une première série d'entretiens exploratoires s'articulant autour d'histoires de vie et de

⁶⁰ Ces documents sont référencés dans la bibliographie.

⁶¹ Cf. Annexe 1 : Recensement et parcours des personnes interviewées, p. 436.

questions semi-directives sur l'existence au travail, l'appréhension de la mobilité sociale, etc.⁶². Quelques mois plus tard, lorsque les interviewés l'acceptaient, j'ai réalisé une deuxième série d'entretiens, ceci afin de combler les trous du récit spontané, d'approfondir certaines réponses autour de l'appréhension des comportements collectifs et des structures sociales, en particulier celles ayant trait au vécu familial et à la quotidienneté en dehors du travail. C'est à cette occasion que j'ai eu recours à un dispositif déjà utilisé lors de mon mémoire de DEA : la mentalisation du premier logement de l'enfance⁶³. Il s'agissait de demander aux enquêtés de me parler de leurs souvenirs liés à ce premier logement : son agencement, le nombre de pièces, sa localisation dans le quartier, etc. En tout, trente-trois entretiens ont été réalisés. Pour chacun d'eux, j'ai rédigé une note d'observation. Certains éléments consignés dans ce journal d'enquête seront utilisés lors de la présentation de chaque récit de vie.

Cette thèse débute par un prologue. Celui-ci est une présentation du terrain de recherches qui repose sur trois principales sources : les mémoires et thèses consultés aux archives départementales, les données fournies par la CCI du Cher et celles établies par l'INSEE lors du recensement de la population française. Le document s'organise ensuite autour de trois parties intitulées respectivement : « Hors champ », « Champ » et « Contrechamp ». La partie « Hors champ » permet de repérer les mécanismes sociologiques à l'œuvre au niveau mémoriel. Il s'agit d'étudier les trois « opérations sociales de la mémoire » (la « mémorisation », la « remémoration » et la « commémoration »). Les parties « Champ » et « Contrechamp » servent plus spécifiquement à analyser l'évolution de la classe ouvrière de l'industrie durant les dernières décennies. Cette analyse s'appuie sur deux matériaux empiriques : dans la partie « Champ », un matériau archivistique et objectivant, les minutes prud'homales,

⁶² Cf. Annexe 2 : Guide d'entretien n°1, p. 437.

⁶³ Cf. Annexe 3 : Guide d'entretien n°2, p. 440.

et dans la partie « Contrechamp », en contrepoint du matériau judiciaire, le matériau biographique. L'examen de ce matériau biographique se structure autour de ce que j'appelle les « thèmes de la mémoire ». Ce sont ces trois parties qui me permettront de mettre à l'épreuve mes trois hypothèses principales.

PROLOGUE

Le terrain de recherches

L'étude du phénomène social de la mémoire, nous l'avons vu dans l'introduction générale, a été réalisée à Vierzon. Vierzon, sous-préfecture du Cher depuis 1984, est située en région Centre à environ deux-cents kilomètres au sud de Paris et une trentaine au nord-ouest de Bourges. Elle appartient à l'ancienne province du Berry. C'est une ville ouvrière qui connaît une situation économique particulièrement difficile accompagnée d'une baisse démographique mais qui bénéficie d'une charpente sociale extrêmement résistante. Le processus d'industrialisation commence à la fin du XVIII^{ème} siècle avec l'installation d'une forge par le comte d'Artois. Il se poursuit au XIX^{ème} siècle par le développement d'autres industries et la spécialisation d'une grande partie de la métallurgie dans le machinisme agricole et industriel. Ce secteur connaît son apogée au début du XX^{ème} siècle puis son déclin après la Seconde Guerre mondiale. La fermeture en 1995 de Case, héritière de la Société Française de Matériel Agricole et Industriel (ou SFMAI, plus communément appelée Société Française), est vécue comme un traumatisme. Selon les données de la chambre de commerce et d'industrie du Cher, en 2008, la métallurgie emploie 2.356 salariés dans le bassin d'emploi de Vierzon : les ouvriers interviewés pour cette étude sont liés à ce secteur industriel ou l'ont été à un moment donné de leur existence.

Quatre éléments sont examinés dans ce prologue. Le premier concerne l'histoire de Vierzon, le second celle de la métallurgie. L'analyse de ces deux

éléments historiques mobilise très largement un corpus bibliographique, en particulier le livre *L'Industrie du machinisme agricole à Vierzon* de l'historien local Henri Letourneau⁶⁴ et évidemment les mémoires et les thèses universitaires consultés aux archives départementales du Cher. Le troisième élément porte sur la structure du secteur métallurgique en 2008 : cette structure est définie à partir des résultats de l'enquête statistique réalisée auprès de la chambre consulaire. Enfin, le dernier élément s'intéresse à l'évolution et aux caractéristiques de la population vierzonnaise en fonction des différents recensements de l'INSEE.

Afin d'illustrer le terrain de recherches, un portfolio composé de six photographies est présenté à la fin de ce prologue.

DES QUATRE VIERZON AU « GRAND VIERZON »

Historiquement, Vierzon est née en 1937 du rassemblement de quatre communes. Comme le souligne Jérôme Pinault dans *L'habitat urbain à Vierzon (1945-1975)* :

« Le non-vierzonnais est toujours étonné par l'étendue de l'agglomération (1.260 hectares de surface agglomérée) et par les constructions très disparates qu'il rencontre. Cet ensemble forme une ville originale qui ne ressemble véritablement à aucune autre. Vierzon n'est pas une ville semblable à celles du Nord des mines ou du textile et ne ressemble pas non plus à celles de la Lorraine sidérurgique. Vierzon ne peut être comparée à une ville de banlieue parisienne, ni à Saint-Pierre-des-Corps [Indre-et-Loire] ville ferroviaire, car ce n'est la banlieue d'aucune autre ville. Ce n'est pas une cité-dortoir sans identité, cette ville a un centre ancien, en même temps certains de ses quartiers conservent un aspect encore très rural. Malgré tout, elle présente aussi certains des aspects d'une banlieue ne serait-ce que par son habitat urbain du XX^{ème} siècle très

⁶⁴ Henri LETOURNEAU, *L'Industrie du machinisme agricole à Vierzon*, Préface de Rémy POINTEREAU, Guénégaud, 2003.

disparate ; Vierzon peut apparaître comme un patchwork original formé de groupes de constructions très différents et souvent mal harmonisés »⁶⁵.

L'agglomération vierzonnaise chevauche deux versants de la vallée du Cher séparés l'un de l'autre par deux rivières : le Cher et l'Yèvre. Le plateau nord est tapissé d'une forêt épaisse à la limite de la Sologne. Le sud est peu boisé. Beaucoup plus vallonné, il annonce la Champagne Berrichonne. Au nord de l'Yèvre et à quelques encablures du site primitif, se love, sur un promontoire élevé qui contrôle la vallée, le noyau historique. De ce monticule fortifié naît un gros bourg autour duquel se développe un conglomérat constitué par des villages des campagnes avoisinantes, des fermes et des hameaux isolés (carte 1). Selon Alain Pauquet, « En ce milieu de XVIII^{ème} siècle, la ville de Vierzon est surtout très ramassée sur elle-même. L'habitat y est dense, concentré sur une très petite superficie découpée par un entrelacs de rues et de petites places. [...] Mais la ville n'est pas tout Vierzon. Tout autour, s'étend la campagne vierzonnaise [...]. En gros, quatre-vingt lieux habités et dont la population varie entre deux et deux cents habitants [...]. Le tout, ville et campagne forme la paroisse Notre-Dame de Vierzon. Cette paroisse, qui s'étend sur plusieurs milliers d'hectares compte entre six à sept mille paroissiens »⁶⁶. Pendant la période de l'Ancien Régime, la zone urbaine et les « villages » environnants forment deux entités administratives bien distinctes. La cité est administrée par un maire et quatre échevins, les « villages » par deux syndics qui remplissent les fonctions de maire sous la surveillance d'un subdélégué de l'Intendant.

⁶⁵ Jérôme PINAULT, *L'habitat urbain à Vierzon (1945-1975)*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Tours, 1992, p. 1.

⁶⁶ Alain PAUQUET, *La société et les relations humaines à Vierzon (1770-1870). Condition à une étude historique de la sociabilité*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Tours, 1974, p. 15.

En 1790, la séparation administrative est maintenue entre d'une part, le bourg fortifié (désormais « Vierzon-Ville ») et d'autre part, les villages (« Vierzon-Villages »). De 1792 à 1795, les deux communes s'unifient. L'installation d'une « grosse forge » à la fin du XVIII^{ème} siècle est « [...] le point de départ à la fois, de la vocation industrielle de la ville, de la création et du développement d'un noyau urbain à la personnalité très marquée, où les habitants ont le sentiment d'appartenir à une entité originale et vivante “Les Forges” [la commune de “Vierzon-Forges” devient indépendante en 1908]. Son implantation au cœur du quartier a marqué non seulement la mémoire collective, puisque aujourd'hui le quartier a conservé le nom de “Vierzon-Forges” mais aussi le paysage urbain. Le site a été malheureusement entièrement rasé en 1987 et les seuls vestiges se limitent aujourd'hui à l'étang, un hall à charbon transformé en maison d'habitation et des logements ouvriers. Les bâtiments construits en 1839, qui subsistaient encore avant la destruction (anciennes forges à l'anglaise et [à la] française, bâtiment des bureaux), bien que très remaniés, témoignaient d'une architecture industrielle novatrice »⁶⁷.

Au XIX^{ème} siècle, le développement industriel de l'agglomération vierzonnaise et des infrastructures de transport attire de nouveaux habitants à proximité des usines : au centre de la ville, à l'ouest autour de la section de « Fay » (ou « Saint-Martin ») et à l'est près du complexe métallurgique. Au sud, se forme un autre noyau d'habitations qui devient en 1857 la commune de « Vierzon-Bourgneuf ». Entre 1908 et 1937, il existe quatre Vierzon : Vierzon-Ville, Vierzon-Villages, Vierzon-Forges et Vierzon-Bourgneuf. Frédéric Morillon précise que « L'idée de réunir les quatre communes en une seule revient au PCF. Celui-ci est dans une période ascendante du point de vue électoral et politique sur Vierzon. En se plaçant sur ce terrain, il oblige les autres

⁶⁷ Sylvie VINCENT, *Aux origines d'une « grosse forge » : la forge de Vierzon (1776-1783)*, Mémoire de maîtrise d'histoire de l'art et d'archéologie, Paris 4, 1989, p. 1. Pour l'anecdote, il existe encore aujourd'hui une gare « Vierzon-Forges » avec halte voyageurs.

partis politiques à prendre position sur le sujet vis-à-vis des électeurs. Si le PCF apparaît comme le “fer de lance” dans la campagne en faveur de la fusion, avec un objectif final très précis, à savoir la conquête de la mairie de Vierzon réunifiée, d’autres Vierzonnais souhaitent aussi la fusion rapide des quatre communes »⁶⁸. Cette séparation en quatre unités administratives distinctes attise les « querelles de clocher » et ne permet pas de définir une politique urbanistique cohérente⁶⁹. Le 8 avril 1937, un arrêté préfectoral réunit les quatre communes en une seule. Le 2 mai 1937, le communiste Georges Rousseau (ancien maire de Vierzon-Villages) est élu premier magistrat du « Grand Vierzon ». Cette fusion est de courte durée : après la suspension de la municipalité communiste le 12 octobre 1939, la ville est de nouveau séparée en deux par une ligne de démarcation matérialisée par le Cher. Le nord est situé en zone occupée et le sud en zone libre.

Après la Seconde Guerre mondiale, Vierzon redevient une ville à part entière, dirigée par une municipalité communiste jusqu’en 1947. Durant douze ans, la ville est ensuite gérée par un socialiste, Maurice Caron, élu en partie grâce aux gaullistes⁷⁰. En 1959, le PCF regagne les élections. Pour Jérôme Pinault, « [...] le changement de majorité [...] s’explique [...] en grande partie par le contexte de crise. Toute la campagne électorale a lieu sur fond de dégradation de l’emploi, bien que les élections aient lieu en mai avant la faillite symbolique de la SFMAI. La municipalité en place [...] est visée par ses adversaires communistes qui affirment que la crise est due aussi à son action jugée négative. Malgré un climat politique national et un mode [de scrutin] jugé plus favorable aux gaullistes qu’aux communistes, ceux-ci gagnent dès le premier tour avec 52,89% des suffrages exprimés, contre 29,64% à la liste

⁶⁸ Frédéric MORILLON, *La fusion de Vierzon et ses conséquences politiques à travers le « Cocorico Vierzonnais » (1929-1937)*, Mémoire de maîtrise d’histoire, Tours, 1994, p. 2.

⁶⁹ Cf. *Les municipalités de l’agglomération de Vierzon de Mai 1884 à Mai 1937* de Frédéric MORILLON, Mémoire de DEA d’histoire, Tours, 1996.

⁷⁰ PINAULT, *op. cit.*, p. 22.

SFIO⁷¹-MRP⁷² du maire sortant Maurice Caron et 17,4% à la liste UNR⁷³ »⁷⁴. De 1959 à 1990, Léo Mérigot (1959-1977) puis Fernand Micouraud (1977-1990) se succèdent au poste de premier magistrat. La municipalité de gauche à direction communiste privilégie la construction de logements sociaux (Tunnel-Château, Colombier, Clos-du-Roy, Chaillot, etc.) et la création d'une ZAC⁷⁵ en centre-ville (« Le Forum ») pour réunifier l'espace urbain autour d'un noyau central. Au niveau économique, elle tente de mettre en œuvre une politique de réindustrialisation après la crise qui touche Vierzon à la fin des années cinquante. De 1990 à 2008, la ville est dirigée par Jean Rousseau (ancien socialiste étiqueté divers-droite). Au premier tour des élections municipales de 2008, le communiste Nicolas Sansu bat Jean Rousseau avec 57,56% des suffrages exprimés. Cette élection marque une constante : la place du PCF à Vierzon, et la capacité des communistes (alliés aux différentes composantes de la Gauche) à apparaître comme une alternative crédible pour battre un maire sortant. En 2012, Sansu devient également député : il remplace le communiste Jean-Claude Sandrier.

LA PLACE PRÉDOMINANTE DE LA MÉTALLURGIE

Étymologiquement, « La métallurgie est l'art d'extraire les métaux de leurs minerais, d'élaborer des alliages, de les transformer en produits demi-finis et de les mettre en forme pour leur utilisation (produits "finis"). Elle couvre ainsi trois grands domaines d'activité où les connaissances technologiques et scientifiques interviennent à des degrés divers, à savoir : la métallurgie extractive, la métallurgie d'élaboration, la métallurgie de transformation et de

⁷¹ SFIO : Section Française de l'Internationale Ouvrière.

⁷² MRP : Mouvement Républicain Populaire.

⁷³ UNR : Union pour la Nouvelle République.

⁷⁴ PINAULT, *op. cit.*, p. 59.

⁷⁵ ZAC : Zone d'Aménagement Concerté.

mise en forme »⁷⁶. La métallurgie de transformation et de mise en forme englobe l'ensemble des industries mécaniques : outillage industriel, construction de matériel de transport, construction automobile et aéronautique, construction de matériel agricole. La définition du secteur métallurgique est ici élargie aux activités liées au recyclage des matières métallurgiques.

Les premières traditions métallurgiques en Berry remontent au temps des Bituriges en raison de la présence de fer en maints endroits dans les sols. Au Moyen Âge, la cité est tournée tout entière vers le commerce et la production (métal, terre, bois et laine). Le processus d'industrialisation commence en 1779 avec la création d'une « grosse forge » au bois de type classique par le comte d'Artois, seigneur apanagiste de Vierzon, frère des rois Louis XVI et Louis XVIII, lui-même futur Charles X. Cette création modifie en profondeur l'économie locale car elle entraîne la perte d'un certain nombre d'activités traditionnelles : le textile, le commerce des droguets et des laines, la tannerie et la parcheminerie, etc.⁷⁷. Les drapiers par exemple sont obligés de transférer leurs activités à Romorantin-Lanthenay (Loir-et-Cher). L'historien Michel Pigenet, dans *Les Ouvriers du Cher*, note que « La décision du comte d'Artois [...] de créer un établissement métallurgique, afin de valoriser son domaine forestier, provoque un légitime émoi dans les ateliers. Les foulonniers et les tanneurs, directement concernés par l'aménagement d'un étang en amont de la cité, craignent pour leur avenir. Tracasseries, procès, chicanes se multiplient. En vain. Dans les années 1780, l'opposition faiblit. Chacun a pu faire ses comptes. L'accroissement de la population, les retombées économiques de ce regain de dynamisme, ont séché les larmes des derniers nostalgiques, cependant que les victimes de l'usine ont quitté la ville ou se sont reconverties. Et si, en 1789, on maugrée contre le renchérissement du bois, nul ne suggère, alors, la fermeture

⁷⁶ Paul LACOMBE, « Métallurgie » in *Encyclopaedia Universalis*, vol. 14, 2002, p. 1019.

⁷⁷ D'autres subsistent comme la cartonnerie, la saboterie ou la construction de bateaux destinés à la navigation sur la Loire et le Cher et dont Vierzon est le terminus en amont.

des forges »⁷⁸. Outre la volonté du comte d'Artois de rentabiliser son domaine, plusieurs raisons expliquent la création d'une forge en bordure d'Yèvre à Vierzon-Villages. D'abord la présence d'une main-d'œuvre disponible et des ressources premières (le bois, le minerai et l'eau). Ensuite la localisation du site lui-même : sa proximité de la ville, sa situation en bordure de la route Vierzon-Bourges et sa facilité d'accès, la présence du Cher pour l'écoulement des fers jusqu'à Nantes via la Loire⁷⁹. L'installation de la métallurgie marque surtout le début du processus d'industrialisation de la cité. Elle précède la création de nouvelles unités industrielles comme la porcelaine (1816), la verrerie (1860) et la confection, qui s'accompagne d'une modernisation du réseau des transports (ferroviaire, routier et fluvial). Ainsi, l'arrivée du chemin de fer et des ateliers de réparation de matériel ferroviaire au XIX^{ème} siècle enracine durablement une importante communauté de cheminots. Dans la première moitié du XIX^{ème} siècle, la métallurgie vierzonnaise va souffrir de l'amenuisement relatif des forêts et de l'augmentation du prix du bois, d'autant plus qu'apparaissent de nouveaux consommateurs de cette richesse naturelle : les porcelainiers. Sans compter que la métallurgie berrichonne est en concurrence avec d'autres pôles français utilisateurs de houille. Si la construction du canal de Berry puis celle d'un réseau ferré permettent d'acheminer le charbon nécessaire à la fabrication tout en exportant les produits intermédiaires, la diminution des commandes ferroviaires et la mise en concurrence avec les aciers et fers britanniques accélèrent dans les années 1860-1890 le processus de restructuration. Une industrie de transformation se substitue alors à l'industrie lourde (la métallurgie des forges continue néanmoins). Elle s'organise autour de trois domaines d'activité : le tréfilage, le décolletage et le machinisme agricole et industriel.

⁷⁸ Michel PIGENET, *Les Ouvriers du Cher (fin XVIII^{ème} siècle-1914). Travail, espace et conscience sociale*, Avant-propos de Georges SEGUY, Préface de Maurice AGULHON, IHS-CCEES CGT, 1990, p. 24.

⁷⁹ VINCENT, *op. cit.*, pp. 24-25.

L'histoire du machinisme agricole commence le 15 octobre 1848 avec l'ouverture en face de la gare de Vierzon-Ville d'un atelier de mécanique agricole par Célestin Gérard, né en 1821 à Monthureux-Le-Sec dans les Vosges. La cité présente l'avantage d'être située en bordure des régions céréalières de Champagne Berrichonne. À proximité de cette clientèle, Gérard invente diverses machines (tarare, coupe-racines, etc.) dont une batteuse à manège. En 1861, il lance la production de la première locomobile et en 1866 celle de la première batteuse mobile. Les années 1880 marquent le passage d'un capitalisme familial local à un capitalisme externalisé. L'entreprise de Célestin Gérard devient en 1879 la Société Française de Matériel Agricole (□) et accompagne le mouvement de mécanisation de l'agriculture en France et à l'étranger. Parallèlement, d'autres usines de machinisme agricole se créent. La réussite industrielle de Vierzon permet la création d'une École Nationale Professionnelle (ENP) dont la première pierre est posée en 1886 par Jules Ferry et Henri Brisson⁸⁰.

□ **Encadré : De la Société Française à Case selon Henri Letourneau**

Dans son livre *L'Industrie du machinisme agricole à Vierzon*, Henri Letourneau rappelle que la Société Générale de Matériel Agricole est fondée le 28 mars 1879 par Lucien Arbel avec comme objectif immédiat le rachat de la société Gérard et fils. Le 26 mai 1879, elle est rebaptisée Société Française de Matériel Agricole (appelée aussi SFMA, Société Française ou La Française). Contrairement à l'idée souvent répandue au niveau local, Célestin Gérard n'en est donc pas le fondateur. Le 11 mai 1889, la SFMA devient la SFMAI : Société Française de Matériel Agricole et Industriel. « Il s'agit pour l'essentiel de s'approprier des techniques nouvelles : celles de l'industrie électrique » (p. 71). Après la Deuxième Guerre mondiale, la SFMAI crée une marque pour les tracteurs. Il s'agit de la Société Française Vierzon (SFV). « C'est ce sigle qui restera dans la mémoire des générations et même, en abrégé, on parlera du "tracteur Société". La SFMAI marque sa volonté d'ancrage dans la ville, non seulement au moyen du nom de Vierzon mais aussi en

⁸⁰ Cf. *L'École Nationale Professionnelle de Vierzon* de Jean-Pierre DESBORDES et Claude RICHOUX, La Bouinotte, 2011.

adoptant l'emblème de la ville : désormais, *l'écusson à la tour penchée* figurera sur les tracteurs verts de la fabrique » (p. 238). Après le rachat par la société états-unienne Case, la SFMAI devient le 10 septembre 1958 la Société Française Case de Matériel Agricole et Industriel (SFCMAI). « L'adjonction du mot "Case" se justifie non seulement par la prise de participation mais aussi pour faciliter les rapports avec les agents de Case à l'étranger, qui seront appelés à vendre le matériel SFMAI » (p. 292). Le 30 juin 1959, la SFCMAI est mise en règlement judiciaire. L'entreprise n'étant pas liquidée, la Compagnie des Tracteurs est créée pour être fermière de la SFCMAI. La société prend ensuite le nom de Case (puis Case-Poclain) jusqu'à sa fermeture en 1995.

« En 1911, Vierzon est le principal foyer de fabrication de matériel de battage de céréales et graines fourragères de France, avec ses quatre établissements : Société Française de Matériel Agricole et Industriel, Merlin, Brouhot et la Société Vierzonnaise de Construction qui rassemblent, selon les saisons, de 1.200 à 1.500 personnes »⁸¹. À partir de 1931, la Société Française remplace la fabrication des locomobiles par celle des tracteurs. Dans le milieu des années cinquante, Vierzon traverse une autre grave crise économique⁸². Le

⁸¹ LETOURNEAU, *op. cit.*, p. 148.

⁸² Dans un article intitulé « L'expansion de Vierzon », René-Edouard DUBOIS note que la crise qui secoua Vierzon « [...] fut longue et violente. Longue, elle dura douze ans, de 1950 à 1962. Violente, elle entraîna la disparition de 27 usines ou ateliers, et la suppression totale de 2.390 emplois : les verreries furent éliminées, les effectifs employés dans la construction du machinisme agricole passèrent de 2.100 ouvriers à 780, ceux des usines de porcelaine de 1.200 à 760. Cette crise a comporté une série de vagues : 1950-1957, crise de la verrerie ; 1952-1959, crise de la porcelaine ; 1956-1962, crise de la métallurgie : l'interférence entre 1956 et 1959 marqua la période cruciale. Pourquoi cette dépression économique ? Elle fut inséparable de la conjoncture nationale et internationale : elle a été provoquée par l'engorgement des marchés (machines agricoles et machines-outils, porcelaine), lui-même accusé par le développement des concurrences étrangères, en particulier américaine et allemande. Mais bien des causes locales furent à son origine profonde. La structure de l'industrie était fragile ; 59% des ouvriers travaillaient dans la métallurgie ; or, parmi eux, 23% (830 ouvriers) étaient employés dans la mécanique de précision (dont 530 dans une usine de machines-outils), et 58% dans le machinisme agricole où une seule usine de tracteurs comptait 1.560 ouvriers sur 2.100 (et représentait par ailleurs 48% des ouvriers métallurgistes) : incontestablement la métallurgie vierzonnaise reposait sur deux usines très spécialisées. Au contraire, dans la porcelaine (20% des ouvriers), on assistait à un pullulement de petites entreprises (13 usines, 1.200 personnes). Dans toutes les branches la grosse majorité des usines était de caractère familial ou semi-familial, manquant de moyens financiers et

secteur métallurgique n'est pas épargné. La Française rachète successivement deux autres entreprises du machinisme agricole : Brouhot (1955) puis Merlin (1958). En 1959, elle est elle-même absorbée par la société états-unienne Case qui oriente l'activité vers la construction de tracto-pelles (ou backhoes). Pour Henri Letourneau : « Si la nouvelle charge de travail peut paraître satisfaisante, l'usine est fragilisée par l'orientation prise lors du redémarrage en 1959, c'est-à-dire qu'il s'agit d'un établissement périphérique par rapport aux usines Case des États-Unis, d'un établissement qui ne peut fonctionner sans la firme-mère [Tenneco] d'Outre-Atlantique »⁸³.

Le 29 mars 1994, la direction adresse une lettre aux employés du site Case de Vierzon pour leur annoncer le transfert de la production à Crépy-en-Valois (Oise) avant la fin de l'année. Le courrier précise aussi que des discussions avec les partenaires sociaux seront engagées pour « atténuer les conséquences sociales de ce projet ». Le 7 avril 1995, cinq-mille manifestants défilent dans les rues de Vierzon. Toutes les actions engagées pour empêcher cette fermeture⁸⁴ n'influent en rien sur la décision des dirigeants de la holding Tenneco d'obéir à une logique plus financière qu'industrielle. Le 14 décembre 1995, l'usine cesse définitivement ses activités. Les deux-cents-soixante-dix employés sont licenciés économiques. Pour Francis Fontaine, le président de l'association des Amis du vieux Vierzon, cette fermeture marque une rupture dans l'histoire locale en tant qu'elle clôt un cycle. « C'était comme Manufrance à Saint-Étienne. Quand on parlait de Saint-Étienne, on pensait à l'usine qui la

techniques, et restant fidèles à un individualisme forcené, refusant toute entente. Elles n'avaient pas effectué la révolution de la productivité : porcelaine et verrerie n'étaient pas mécanisées ; bien des usines métallurgiques utilisaient un matériel ancien. La plupart ne pratiquaient pas de gestion moderne, se contentant d'équilibrer recettes et dépenses, sans investir, sans disposer de réseau commercial valable, sans faire d'études de marché sérieuses. En plus, devant les difficultés de la conjoncture, des fautes de gestion ou l'intervention d'intérêts extérieurs condamnerent souvent les entreprises » (in *Annales de géographie*, Tome 75, n°412, 1966, pp. 673-675).

⁸³ LETOURNEAU, *op. cit.*, p. 325.

⁸⁴ Cf. « Les luttes des "Case" de Vierzon » de Jacques BLONDEAU in *Cahiers d'histoire sociale*, Institut CGT d'histoire sociale de région Centre, octobre 2011.

représentait ; c'est-à-dire Manufrance. Quand Manufrance a fermé, c'est un symbole qui a disparu. Case n'était plus la première usine de Vierzon en nombre d'ouvriers mais elle en était le symbole. Vierzon a perdu son symbole. Il n'y a plus d'usine qui porte l'image de cette ville. »⁸⁵. Rapidement, sur un plan patrimonial, la fermeture de Case pose aussi la question de la requalification des sept hectares situés à flanc de coteau dominant le Cher dans le quartier de la gare en plein centre-ville (□).

□ **Encadré : Espace matériel, espace mémoriel du groupe dominant**⁸⁶

La fermeture de Case [...] pose, au niveau patrimonial, la question de la requalification du site. Plusieurs idées de requalification émergent comme la création d'un pôle commercial, de la Cité de l'Espace ou de celle du Son. En 1998, Frédéric Morillon, conseiller municipal délégué au patrimoine, envisage de créer un musée du machinisme agricole s'articulant autour de plusieurs lieux : un accueil-billetterie-documentation, une salle d'exposition, un atelier-école, etc. Il propose de raser plusieurs bâtiments pour cultiver le sol. Dans une interview au quotidien local *La Nouvelle République* en date du 23 avril, l'élu déclare : « [Nous pourrions planter] du blé et des vignes. Aussi l'été, nous ferions la moisson en direct, en hiver nous labourerions avec un tracteur de la Société Française et, l'automne, nous récolterions la vigne ». D'un point de vue mémoriel, cette proposition de Frédéric Morillon amène à formuler plusieurs remarques⁸⁷. D'abord elle réduit la métallurgie au seul secteur du machinisme agricole. Cela revient à exclure les autres matériels fabriqués comme les tractopelles de Case et, de manière concomitante, toute une mémoire, en particulier celle des ouvriers de la métallurgie. Ensuite le processus de mise en valeur de la mémoire s'apparente à un processus de folklorisation. Dans son texte *La Beauté du mort*, l'anthropologue Michel de Certeau analyse ce processus qui consiste à être fasciné par un objet disparu avant d'en faire un objet sublimé⁸⁸. Enfin

⁸⁵ Interview de Francis FONTAINE réalisée à Vierzon le 17/02/1996.

⁸⁶ L'encadré reprend un texte, relatif à la patrimonialisation du site industriel de Case, présenté le 11 juin 2008 lors des journées doctorales du CSPRP de l'université de Paris Diderot – Paris 7 et discuté par Etienne TASSIN.

⁸⁷ Cf. l'article intitulé « Aux origines de la métallurgie » que j'ai fait paraître dans *La Nouvelle République* en date du 09-10/05/1998.

⁸⁸ « La Beauté du mort » est un texte de Michel de CERTEAU écrit en collaboration avec Dominique JULIA et Jacques REVEL. Il constitue le chapitre 3 de son livre *La Culture au pluriel*, Edition établie et présentée par Luce GIARD, Le Seuil, coll. Points Essais n°267,

la proposition amalgame mémoire de ceux qui ont produit les machines et mémoire de ceux qui les ont utilisées. Cela revient à privilégier les seconds et à exclure les autres.

En 1999, l'ancienne friche industrielle est requalifiée. Les élus en profitent pour inscrire plusieurs éléments du cadre bâti à l'inventaire supplémentaire des Monuments Historiques. Elle devient un Pôle d'Économie du Patrimoine (PEP). Le PEP est initié par la Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale (DATAR). L'objectif poursuivi est le développement de projets économiques fondés sur la valorisation patrimoniale à l'échelle d'un pays, notamment à des fins de tourisme culturel. Plusieurs projets sont réalisés parmi lesquels la réhabilitation de la maison de Célestin Gérard en restaurant gastronomique, l'aménagement d'un parc paysager Les jardins de la Française, la réhabilitation de l'îlot B3 (restauration de la façade, aménagement d'une esplanade et des abords, construction d'un cinéma et d'un centre de conférence). Entre 1987⁸⁹ et 2005, ce sont plus de 18.000.000 d'euros (dont 10.610.000 euros de subventions) qui sont investis par les collectivités sur le site. Les élus concernés par cette requalification de l'ancienne friche industrielle de Case semblent avoir voulu établir un équilibre entre les différents secteurs d'activité : création d'un pôle tertiaire, construction d'un cinéma, relocalisation d'une unité de production métallurgique⁹⁰, etc. Ces élus, conseillers municipaux et conseillers communautaires⁹¹, appartenaient à une majorité de Centre droit dirigée par Jean Rousseau (ancien socialiste, celui-ci a été maire de Vierzon de 1990 à 2008, date à laquelle il a été battu par le candidat communiste). Ces élus constituaient un groupe à part entière soumis à l'influence plus ou moins importante d'autres groupes locaux : associations, journalistes, etc. À l'inverse, il exerçait sur ces mêmes groupes son influence. Il était le groupe dominant en raison de son pouvoir décisionnaire, notamment au niveau de la requalification, et de sa permanence dans l'espace social durant dix-huit ans. Si le changement de

1993, pp. 45-72.

⁸⁹ 1987 est l'année où la ville a acquis l'îlot B9 qui deviendra en 1997 la « maison des cultures professionnelles ».

⁹⁰ Pour être précis, la relocalisation intervient au moment de la fermeture de Case. Deux entreprises métallurgiques s'installent sur les parcelles situées au sud du site, rue du Bas-de-Grange. Il s'agit de Telescopelle et de BSPI. Des deux entreprises, seule subsiste BSPI qui devient Soudacier. Celle-ci occupe actuellement un emplacement que l'ancienne municipalité voulait à terme transformer en espace résidentiel de qualité appelé « Les Terrasses du Canal ». C'est pour cette raison qu'elle avait décidé de classer l'emplacement en zone d'urbanisation future à vocation d'habitat dans le Plan Local d'Urbanisme (PLU). Lors du conseil du 22 mai 2008, la nouvelle municipalité a lancé à la demande de Soudacier une procédure de révision simplifiée du PLU pour lui permettre de se maintenir et de se développer sur son emplacement actuel.

⁹¹ Il s'agit de la Communauté de communes du Pays des Cinq Rivières qui comprend Méry-sur-Cher, Thénieux et Vierzon. Elle a en charge les questions économiques depuis sa création.

municipalité provoque en avril 2008 la dissolution physique du groupe, celui-ci continue néanmoins à maintenir virtuellement sa domination dans la mesure où la requalification urbaine s'est accompagnée d'une requalification mémorielle.

Il n'existe pas, au sens où l'entend Maurice Halbwachs⁹², de mémoire collective d'une ville mais d'un groupe dans la ville. Au même titre qu'il n'y a pas une conscience collective d'une ville mais d'un groupe dans la ville. Chaque groupe est porteur d'une mémoire qui lui est propre. Ainsi, la mémoire collective des ouvriers métallurgistes est différente de celle des artisans, de celle des commerçants, etc. L'espace, cadre social de la mémoire, permet à chaque groupe de se souvenir. Dans son livre *Ma Française*, le journaliste local Rémy Beurion cite l'exemple d'un retraité de la métallurgie (ayant travaillé à la Société Française puis à Case) qui, lors d'une interview réalisée en avril 1999 sur son ancien poste de travail, accède à une partie de sa mémoire involontaire au moment où il entend le bruit des gouttes de pluie sur la verrière⁹³.

L'espace matériel est aussi l'espace d'une représentation collective. Le processus de requalification permet de mettre en évidence que cette représentation collective est celle du groupe dominant. Plusieurs éléments justifient cette assertion. L'ancienne friche industrielle de Case est rebaptisée « site Société Française ». L'occultation du patronyme « Case » exclut Case et ce qui s'y rattache du contenu mémoriel : les « Casistes », les objets fabriqués, etc. Elle permet l'oubli de ceux qui sont à l'origine de la fermeture de Case en 1995. Elle permet aussi de magnifier la Société Française, de *sublimier le mort* pour reprendre les termes de Michel de Certeau⁹⁴. L'occultation du nom de Case est renforcée par la généralisation toponymique des termes de « Société Française » et « Célestin Gérard » pour désigner des éléments spatiaux : la rue de la Société Française (anciennement rue Maxime-Gorki), le Jardin de la Française, l'Esplanade de la Française, la résidence Le Célestin et le restaurant La Maison de Célestin. Il en est de même avec l'usage du patronyme « Eiffel » pour parler de la façade de l'ancien îlot B3. La juxtaposition des trois qualificatifs toponymiques est une facticité historique : la Société Française n'a pas été créée par Célestin Gérard mais par Lucien Arbel et Gustave Eiffel n'a pas construit ni même conçu la façade qui porte son nom. La juxtaposition est une mise en sens qui

⁹² Maurice HALBWACHS a élaboré plusieurs théories de l'espace comme cadre social de la mémoire. Celle qui est partiellement reprise ici est extraite du cinquième chapitre de *Mémoire collective* intitulé « La mémoire collective et l'espace » (*op. cit.*, pp. 193-236).

⁹³ Rémy BEURION, *Ma Française*, avec des photographies de Yannick PIROT, La Bouinotte, 2007, pp. 45-46. Dans l'exemple cité, le bruit des gouttes sur la verrière s'apparente à ce que l'on nomme au sens proustien un vecteur mémoriel.

⁹⁴ En 2008, il ne reste aucune trace signifiante de la présence de Case en dehors d'un logotype partiellement effacé sur une porte métallique située au niveau d'un ancien bâtiment de la rue du Bas-de-Grange.

légitime la mise en scène matérielle de la mémoire du groupe dominant : linceul *eiffelisé* sur le corps inerte de la Société Française et costume orné de la légion d'honneur sur le buste de Célestin Gérard dans le jardin de la Française. Le groupe dominant transforme ces deux éléments du patrimoine vierzonnais en figures archétypales pour imposer aux autres groupes, dans l'espace matériel, l'espace d'une représentation collective porteuse des valeurs entrepreneuriales et oublieuse des valeurs salariales.

LE SECTEUR MÉTALLURGIQUE EN 2008

Selon le dernier recensement de l'INSEE (2007), l'industrie ne représente plus que 20,8% des emplois de la commune de Vierzon (tableau 1). Toutefois, au niveau industriel, la métallurgie reste encore le premier secteur économique. Si l'on tient compte de l'étude réalisée en janvier 2008 à partir des données fournies par la chambre de commerce et d'industrie du Cher (CCI), le bassin d'emploi de Vierzon⁹⁵ comprend 74 entreprises métallurgiques.

Tableau 1. Emploi selon le secteur d'activité en 2007 à Vierzon

	Nombre	%
Agriculture	93	0,8
Industrie	2.448	20,8
Construction	543	4,6
Commerce, transport, services divers	4.414	37,5
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	4.266	36,3
TOTAL	11.764	100

Source : INSEE (2011)

⁹⁵ Celui-ci est composé de la commune de Foëcy ainsi que des cantons de Graçay (Dampierre-en-Graçay, Genouilly, Graçay, Nohant-en-Graçay, Saint-Georges-sur-la-Prée et Saint-Outrille), Lury-sur-Arnon (Brinay, Cerbois, Chéry, Lazenay, Limeux, Lury-sur-Arnon, Méreau, Preuilly et Quincy), Vierzon-1 (Vierzon) et Vierzon-2 (Massay, Méry-sur-Cher, Nançay, Neuvy-sur-Barangeon, Saint-Hilaire-de-Court, Saint-Laurent, Thénieux, Vierzon, Vignoux-sur-Barangeon et Vouzeron).

□ Encadré : La méthodologie de l'enquête consulaire

Lors de son inscription au répertoire SIRENE, toute entreprise et chacun de ses établissements secondaires se voit attribuer par l'INSEE un code APE caractérisant son activité principale par référence à la Nomenclature d'Activités Françaises (ou « NAF rév. 1 »). Cette nomenclature est composée de trois catégories : Industrie, Commerce et Services. Chaque catégorie est constituée de sous-catégories qui regroupent les codes APE afférents à une même activité. Méthodologiquement, la détermination des sous-catégories relevant du secteur métallurgique a été réalisée en janvier 2008 avec l'aide de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) du Cher. C'est sur cette base que le service « veille et information économique » de la chambre de commerce et d'industrie du Cher s'est appuyé pour me fournir la liste des entreprises métallurgiques du bassin d'emploi de Vierzon. La liste initiale de la CCI comptait soixante-dix-huit entreprises et établissements métallurgiques. J'ai ramené ce nombre à soixante-quatorze (j'ai supprimé du corpus transmis par la CCI quatre entreprises qui, selon moi, ne relevaient pas de la métallurgie). L'effectif total des salariés est de deux-mille-trois-cent-cinquante-six. Ce chiffre a été obtenu en comptabilisant l'ensemble des effectifs déclarés. Il inclut les dirigeants des onze entreprises qui ne déclarent aucun salarié. À l'inverse, les dirigeants des autres entreprises n'ont pas été comptabilisés car l'opération a été jugée trop aléatoire. Il convient d'une manière générale de prendre les données fournies par la CCI avec prudence. D'abord parce qu'il n'y a pas de concordance entre les déclarations de l'URSSAF et le fichier consulaire. Ensuite parce que les chiffres de ce fichier sont donnés par chaque entreprise au moment de sa création. Ils peuvent faire l'objet d'une réactualisation, mais pour cela il faut que l'entreprise y consente et ce n'est pas toujours le cas. Enfin parce que selon les entreprises, ces chiffres incluent ou non les intérimaires.

L'entreprise Paulstra, spécialisée dans la fabrication d'articulations antivibratoires, est prise en compte dans cette étude parce que, même si elle n'appartient pas au secteur métallurgique selon le code APE, elle dépend de la convention collective de la métallurgie.

La question d'inclure ou non l'entreprise Ranger (quatre-cent-quarante salariés au 15/10/2008), spécialisée dans la fabrication de pièces automobiles à base de matières plastiques, s'est posée aussi. Historiquement, l'usine a été rachetée à l'équipementier Matra Automobile (ou Matra Venture Composite). Elle dépend du secteur de la plasturgie mais comme Paulstra, elle relève de la convention collective de la métallurgie. Le choix d'exclure Ranger de cette étude est lié au fait que l'usine est localisée à Theillay, une commune du Loir-et-Cher située à quelques kilomètres de Vierzon. De fait, elle appartient bien au bassin de

vie mais pas au bassin d'emploi de Vierzon (notons que cette dernière catégorisation administrative ne restitue pas la réalité de la mobilité professionnelle puisque nombreux sont les Vierzonnais qui travaillent à Aubigny-sur-Nère, Romorantin-Lanthenay, Issoudun, etc.)⁹⁶.

Tableau 2. La répartition des effectifs des entreprises métallurgiques du bassin d'emploi de Vierzon en janvier 2008

Effectifs	Nombre d'entreprises concernées	Total des salariés	
		Nombre	%
Egal ou inférieur à 8 salariés	36	126	5,3
Entre 9 et moins de 40 salariés	21	327	13,9
Entre 41 et 74 salariés	10	513	21,8
Plus de 75 salariés	7	1.390	59
TOTAL	74	2.356	100

Source : CCI du Cher – Fichier consulaire (2008)

Les 74 entreprises se répartissent de la façon suivante : 36 TPE⁹⁷ et 38 PME⁹⁸ (tableau 2). Les 36 TPE font travailler 126 personnes soit 5,3% du total des salariés déclarés. La répartition des effectifs des PME est la suivante : 21 entreprises ont entre 9 et 40 salariés (13,9% du total des salariés déclarés), 10 ont entre 41 et 74 salariés (21,8%) et 7 ont plus de 75 salariés (59%). Si l'on organise la répartition des effectifs autour d'un noyau central (Vierzon) et de deux cercles concentriques, l'un constitué par les communes les plus proches du noyau central (Foëcy, Méreau et Saint-Hilaire-de-Court) et l'autre par celles qui en sont les plus éloignées (Graçay, Massay, Méry-sur-Cher, Lury-sur-Arnon, Preuilly, Saint-Georges-sur-la-Prée, Saint-Laurent, Thénieux, Vignoux-sur-Barangeon et Vouzeron), on obtient la répartition suivante : Vierzon

⁹⁶ Sur le cas de Ranger, cf. aussi le récit biographique de Jean exposé dans le chapitre 3, p. 145.

⁹⁷ Dans les Très Petites Entreprises (TPE), le nombre de salariés est égal ou inférieur à huit.

⁹⁸ Dans les Petites et Moyennes Entreprises (PME), le nombre de salariés est égal ou supérieur à neuf.

comptabilise 1.708 salariés soit 72,5%, le premier cercle 400 (17%) et le second cercle 248 (10,5%).

Tableau 3. Les effectifs des entreprises métallurgiques du bassin d'emploi de Vierzon en termes de sous-catégories d'activités (NAF rév. 1) en janvier 2008

Désignation	Effectif 2008 (2005)	%
25- Industrie du caoutchouc et des plastiques	(450)	19,1
27- Métallurgie	74	3,1
28- Travail des métaux	738	31,3
29- Fabrication de machines et équipements	666	28,3
31- Fabrication de machines et appareils électriques	188	8
32- Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	1	0,04
33- Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	25	1,1
34- Industrie automobiles	7	0,3
35- Fabrication d'autres matériels de transport	15	0,6
36- Fabrication de meubles ; Industries diverses	29	1,2
37- Récupération	163	6,9
TOTAL	2.356	100

Source : CCI du Cher – Fichier consulaire (2008)

Le secteur de la métallurgie (tableau 3) s'organise autour de deux grands pôles : le travail des métaux (32 entreprises pour 738 salariés dont 395 dans la mécanique générale) et la fabrication de machines et équipements (18 entreprises pour 666 salariés). Dans cette sous-catégorie d'activité, il y a Carroy, entreprise fondée en 1921 et qui est la dernière de Vierzon spécialisée dans la fabrication de matériel agricole (tondoyeuses). Il est intéressant de noter que les activités de récupération emploient 163 salariés. L'entreprise Bartin, située dans la zone industrielle des Forges à Vierzon et spécialisée dans la récupération de matières métalliques recyclables, a généré en 2005 un chiffre d'affaires de 175 millions d'euros. Ce chiffre d'affaires lui assure la première place du classement des entreprises industrielles du Cher établi en novembre 2005 par le quotidien régional *La Nouvelle République*. En chiffre d'affaires, la plupart des principales entreprises métallurgiques sont implantées sur la commune de

Vierzon et le secteur métallurgique domine les autres secteurs industriels du bassin d'emploi (cela malgré les nombreuses fermetures d'usines et plans de restructuration).

Tableau 4. Les sept premières entreprises métallurgiques du bassin d'emploi de Vierzon en termes de salariés en janvier 2008 et en janvier 2010

Raison sociale	Statut	Localité	Activité	Effectif 2008 (2005)	Effectif 2010 (2009)
Paulstra	Secondaire	Vierzon	Articulations antivibratoires	(450)	299
Parker (ex- Denison)	Secondaire	Vierzon	Matériel hydraulique	227	191
Koyo (ex- Nadella)	Siège et principal	Vierzon	Roulements à aiguilles	220	176
France Fermetures	Secondaire	Saint-Hilaire- de-Court et Massay	Produits de fermeture	186	(175)
Bartin	Siège et principal	Vierzon	Récupération de matières métalliques recyclables	152	(54)
SIPEM	Siège et principal	Méreau	Mécanique générale	130	(115)
Apia	Siège et principal	Vierzon	Appareils d'éclairage	105	94
TOTAL				1.470	1.104

Source : CCI du Cher – Fichier consulaire (2011)

La proximité du centre décisionnaire est importante pour le maintien d'une entreprise dans un territoire. Quatre des six principales entreprises ont leur siège social dans le bassin d'emploi (tableau 4) : Koyo, Martin, SIPEM (ou Société Industrielle de Précision Mécanique) et Apia. Remarquons que cette entreprise est par ailleurs la dernière du secteur industriel à avoir recentré en 1989 l'ensemble de ses activités de production sur le seul site vierzonnais. 64 des 74 entreprises ont leur siège social à Vierzon (1.395 salariés soit 59,2% du total de l'effectif déclaré sur le bassin d'emploi). Inversement, 961 des salariés (40,8%) travaillent dans un établissement secondaire. À titre indicatif, les données fournies par la CCI confirment l'impact de la crise financière de 2008 sur l'économie locale puisque le nombre de salariés des sept principales

entreprises du bassin d'emploi de Vierzon est passé de 1.470 en 2008 à 1.104 en 2009-2010, soit une baisse d'environ 25%.

UNE CITÉ OUVRIÈRE

Tableau 5. L'évolution de la population vierzonnaise depuis 1936

Année	1936	1946	1954	1962	1968	1975	1982	1990	1999	2007
Nombre d'habitants	25.517	26.017	28.627	31.183	33.775	35.699	34.209	32.235	29.719	27.723
Évolution en %		+1,9	+10	+8,9	+8,3	+5,7	-4,2	-5,8	-7,8	-6,7

Source : INSEE (2011)

L'analyse de la population vierzonnaise et son évolution depuis 1936 (tableau 5), réalisée à partir des données de l'INSEE, montre que la ville connaît une forte poussée démographique du début des années quarante au milieu des années soixante-dix. Celle-ci s'explique en partie par le baby-boom qui a suivi la fin de la Seconde Guerre mondiale mais aussi par les conséquences de la décentralisation industrielle engagée en France sur la période 1954-1975. Comme le souligne Letourneau, « [...] de 1959 à 1970, 22 établissements ont été créés à Vierzon, 14 ont connu une expansion et 1 a été reconverti [Précision moderne]. Il s'agit d'établissements industriels pour la plupart (29 d'entre eux), secondairement du bâtiment et travaux publics (3) et du tertiaire (5). De la fin 1959 à la fin 1963, 966 emplois ont été créés, dont 288 emplois féminins : l'objectif approchant les 200 emplois annuels supplémentaires était dépassé. Le nombre d'ouvriers et employés était alors supérieur de 308 à celui de 1959, dont 272 femmes. Le *'Berry Républicain'* du 17 décembre 1963 pouvait titrer : *'la crise de 1959 est résorbée'*. De la fin 1963 à avril 1969, environ 1.500 emplois nouveaux viennent s'ajouter, portant le total des années soixante à près de 2.500, pour 1.868 souhaités »⁹⁹. La réindustrialisation du bassin d'emploi de

⁹⁹ LETOURNEAU, *op. cit.*, p. 315.

Vierzon engendre l'arrivée massive d'une main-d'œuvre notamment étrangère (portugaise et maghrébine en majorité) à faible niveau de qualification. Cette arrivée de populations étrangères fait suite à d'autres : des Polonais, des Italiens, etc. Elle ne génère pas de difficultés majeures dans la mesure où la ville est propice à l'installation de communautés dont le niveau de qualification et les pratiques culturelles même différentes correspondent souvent à celles des populations déjà intégrées. À partir du milieu des années soixante-dix, Vierzon connaît une diminution croissante de sa population. Entre 1975 et 2007, la ville perd presque huit-mille habitants. Si la réindustrialisation des années soixante permet de surmonter la crise qui affecte localement le secteur du machinisme agricole à la fin des années 1950, deux autres crises de type international (1975-1985 et milieu des années quatre-vingt-dix) s'abattent sur Vierzon avant celle de 2008. Letourneau précise que : « [l']on arrive au paradoxe suivant : les usines créées ou agrandies dans les années soixante avaient engendré 2.500 emplois. Parmi elles, celles qui ferment entre 1975 et 1998 suppriment plus de 3.100 postes de travail, compte tenu de leur croissance jusqu'en 1975. Si l'on ajoute les usines maintenues en activité, mais qui suppriment près de 1.300 emplois, on arrive au chiffre d'environ 4.400 emplois perdus »¹⁰⁰. Selon le recensement de 2007, l'INSEE estime la population de Vierzon à 27.723 habitants : ce chiffre se rapproche de celui de 1946 (26.017 habitants). Précisons que si le nombre de ménages dans les communes du bassin de vie vierzonnais augmente, il ne permet cependant pas d'équilibrer le solde. Cette nouvelle baisse de la population (-6,7%) par rapport au recensement de 1999 témoigne de la situation économique exsangue dans laquelle se trouve la seconde ville du Cher. On peut noter que sur la période 1990-2007, l'évolution démographique s'explique à la fois par la baisse du solde naturel naissances/décès et par celle du solde migratoire. En plus de l'amplification de la baisse du solde migratoire, un phénomène nouveau apparaît : le nombre de décès est maintenant supérieur à celui des naissances. D'une manière synthétique, l'analyse statistique du

¹⁰⁰ *Ibid.*, p. 319.

recensement de 2007 permet de mettre en évidence trois caractéristiques locales. Première caractéristique : la prédominance d'un salariat d'exécution. Le taux de chômage est élevé. Il se situe à 16,2% de la population active totale. Le revenu net déclaré moyen par foyer fiscal en 2008 est de 17.504 €/an (il se situe à 20.550 €/an au niveau national). C'est seulement au cours de la dernière décennie que la catégorie « employés » (32,8% des « emplois » en 2007) a dépassé en nombre la catégorie « ouvriers » (28,6% des « emplois » en 2007) : ce que l'on relativisera en observant sur cette même période que le nombre d'« actifs ouvriers » ayant un emploi (34,1%) reste supérieur au nombre d'« actifs employés » (31,9%). De plus – comme je l'ai déjà signalé dans l'introduction générale – on peut considérer qu'une partie, au moins, de ces « employés » au sens défini par l'INSEE, cela en raison de l'augmentation des postes dans le secteur des services, constitue une catégorie de salariés d'exécution qui s'apparente en fait, en termes de revenus, en termes de conditions de travail, en termes d'ethos, etc., à des ouvriers. Deuxième caractéristique : le faible niveau de qualification. 11,2% de la population non scolarisée de quinze ans et plus déclare avoir obtenu un baccalauréat ou un brevet professionnel (contre 15,6 au niveau national en 2008). Ils sont 6,5% à déclarer un diplôme de niveau bac+2 (11,3 au niveau national) et 4,9% un diplôme de niveau supérieur à bac+2 (12,2 au niveau national). Troisième caractéristique enfin : le vieillissement de la population. Les plus de soixante ans représentent 27,1% de la population totale et le nombre de retraités est de 8.558 (36,7% de la population de quinze ans ou plus par catégorie socioprofessionnelle, soit une augmentation de presque 17% par rapport à 1999).

Ce prologue s'est proposé de dégager les principales caractéristiques de mon terrain de recherches. Celui-ci est situé à Vierzon, une ville ouvrière du département du Cher dont le développement économique et démographique est concomitant du processus d'industrialisation. Parmi les principaux secteurs industriels, la métallurgie a joué un rôle déterminant. L'industrialisation de Vierzon a permis l'arrivée massive de population entre 1946 et 1975. Elle a aussi permis l'émergence d'une classe ouvrière structurée autour d'organisations et de collectifs spécifiques comme le parti communiste, les syndicats et les associations : c'est ce qui explique que depuis 1937, date de l'unification des quatre Vierzon, quatre maires PCF y ont été élus. Mais inversement, la désindustrialisation a provoqué une forte baisse démographique depuis 1975, le développement d'un chômage de masse et de la précarité, la tertiarisation de l'emploi ouvrier, etc.

La fermeture de Case en 1995 est symbolique du déclin de la métallurgie, plus largement de celui de l'industrie, en ceci que cette entreprise était l'héritière de la Société Française (qui fabriqua à Vierzon durant plusieurs décennies des machines agricoles), et que pendant très longtemps elle fut la principale usine vierzonnaise en termes de salariés. Pour donner un exemple, au début des années 1970, Case employait environ neuf-cents personnes¹⁰¹. Cette fermeture, qui intervient dans un contexte économique où nombreuses sont les entreprises à déposer leur bilan ou à fermer leur site de production, comme Fulmen par exemple¹⁰², crée, selon moi, une discontinuité temporelle au niveau microsocial :

¹⁰¹ *Ibid.*, p. 318.

¹⁰² La Compagnie Générale Européenne d'Accumulateurs (CGEA, appelée plus couramment Fulmen) fabriquait comme son nom l'indique des accumulateurs. En 1979, selon LETOURNEAU, elle employait 490 salariés (*idem*). Elle a été fermée en 1998.

nous reviendrons longuement sur cet élément dans le chapitre 1 lorsque nous expliciterons les modalités de constitution des deux générations d'ouvriers.

Une part importante du matériau mobilisé pour rédiger ce prologue provient de documents produits par des historiens : des historiens locaux et des historiens professionnels, mais également des étudiants en histoire dont les mémoires et les thèses, pour la plupart, ont été consultés aux archives départementales du Cher entre septembre et décembre 2007. L'histoire, définie en tant que discipline scientifique, est une forme de mémorisation qui résulte du travail des historiens. Cette forme de mémorisation est une objectivation : c'est pour cette raison qu'il m'est apparu utile, en l'état actuel de la connaissance des faits passés, de m'appuyer grandement sur un matériau historique pour réaliser cette présentation du terrain de recherches. La « mémoire du collectif », mon objet d'étude, s'apparente à la saisie de l'expérience collective par la mémoire individuelle. Elle constitue en cela, comme la discipline historique, une forme de mémorisation. Si cette forme de mémorisation est subjective, elle peut, sous certaines conditions, tendre vers l'objectivation : c'est là un des aspects qui, parmi d'autres, est examiné dans la première partie de ce document que j'ai intitulée les « opérations de la mémoire ».

PORTFOLIO¹⁰³

¹⁰³ Ce sont des photographies de Vierzon que j'ai prises entre le mois de juin et le mois de juillet 2011.



Photographie 1. Wagon stocké à proximité de la gare de Vierzon.



Photographie 2. Passage d'un train devant un poste d'aiguillage à Vierzon-Villages.



Photographie 3. Façade du bâtiment B3 de l'ex-Case.



Photographie 4. Pignon d'un bâtiment (îlot B9) de l'ex-Case.



Photographie 5. Place Gabriel Péri.



Photographie 6. Bourse du travail, rue Marcel Perrin.

PREMIÈRE PARTIE

HORS CHAMP

Ce qui a le plus changé en elle, c'est sa perception du temps, de sa situation à elle dans le temps. Ainsi elle constate avec étonnement que, lorsqu'on lui faisait faire une dictée de Colette, celle-ci était vivante – et que sa grand-mère, qui avait douze ans quand Victor Hugo est mort, a dû profiter du jour de congé accordé pour les funérailles (mais elle devait déjà travailler aux champs). Et alors que s'accroît la distance qui la sépare de la perte de ses parents, vingt et quarante ans, et que rien dans sa manière de vivre et de penser ne ressemble à la leur – elle les ferait « se retourner dans la tombe » –, elle a l'impression de se rapprocher d'eux. À mesure que le temps diminue objectivement devant elle, il s'étend de plus en plus, bien en deçà de sa naissance et au-delà de sa mort, quand elle imagine que, dans trente ou quarante ans, on dira d'elle qu'elle a connu la guerre d'Algérie comme on dirait de ses arrière-grands-parents « ils ont vu la guerre de 70 ».

Annie ERNAUX¹⁰⁴

¹⁰⁴ Annie ERNAUX, *Les Années*, Gallimard, 2008, p. 236.

CHAPITRE 1

Mémoriser

D'une manière générale, la mémoire individuelle se différencie de la mémoire sociale ou collective, en tant que la première est une faculté mentale, capable notamment de remémoration, et que la seconde est une métaphore rhétorique désignant un objet social transcendant. En cela, la mémoire du collectif désigne une sorte de courant de mémoire qui relie la mémoire sociale aux mémoires individuelles, les seules observables. Concrètement, cette mémoire s'apparente à la saisie de l'expérience collective par la mémoire individuelle. J'ai repéré trois opérations qui correspondent chacune à une étape d'effectuation du phénomène à l'échelle d'un individu : la « mémorisation », la « remémoration » et la « commémoration ». Il y a mémorisation lorsque l'expérience du réel s'inscrit dans la mémoire individuelle, remémoration lorsqu'intervient le rappel mémoriel et commémoration lorsque les objets mémorisés, consciemment ou inconsciemment, sont exprimés par le sujet. Les opérations de la mémoire sont sociales parce qu'elles concernent tous les individus, selon des modalités variables en fonction de la classe sociale, de la génération, du sexe, etc. : cet élément m'a amené à envisager en conséquence l'étude de ces trois opérations à partir de leurs conditions sociales de production.

L'analyse des opérations de la mémoire, à laquelle j'ai consacré les trois premiers chapitres, s'appuie sur les données de l'enquête biographique réalisée à Vierzon entre 2008 et 2010 auprès d'une vingtaine d'ouvriers liés directement ou

indirectement au secteur de la métallurgie. Ce premier chapitre s'articule autour de deux parties. La première partie intitulée « Questions de méthode » concerne, comme son nom l'indique, les aspects méthodologiques. Quatre aspects y sont examinés : la position de l'enquêteur par rapport à son objet d'étude, la variable générationnelle, les caractéristiques du groupe étudié et le dispositif général de l'enquête. Cette première partie est illustrée par deux récits biographiques : ceux de Loïc et de Pascal, l'un et l'autre rencontrés à Vierzon par le biais d'une association d'entraide aux personnes en grande difficulté (Cher Accueil). Commencer l'analyse des données de l'enquête biographique par les récits des deux ouvriers les plus socialement fragilisés du corpus revêt un caractère éminemment symbolique. La deuxième partie de ce chapitre porte sur le processus de mémorisation. L'examen de ce processus s'appuie sur le récit de Yoann.

QUESTIONS DE MÉTHODE

L'objet et le sujet

Une thèse de doctorat n'est pas qu'un diplôme, c'est avant tout un processus par lequel un individu acquiert des savoirs, des connaissances, des méthodes, etc., propres à un ou à plusieurs champ(s) disciplinaire(s). Ce processus, s'il mobilise d'abord l'intellect, engage aussi l'affect. De ce point de vue, parce qu'une thèse est un projet laborieux (en ce qu'il est inscrit dans une durée relativement longue) et contraignant (la réalisation d'une thèse génère des contraintes plus ou moins fortes sur un plan personnel, familial, financier, etc.), le choix d'un sujet n'est donc pas anodin. Ceci dit, il ne l'est pas forcément plus dans le cas de travaux menés par des chercheurs dont c'est le métier. Dans *Individu et mémoire familiale*, Anne Muxel note : « Je ne peux pas esquiver mon implication personnelle dans cette entreprise. Le choix même du sujet, mais

aussi les risques intellectuels et personnels encourus par mon exploration, s'expliquent par une profonde et réelle curiosité pour les phénomènes de transmission intergénérationnelle. Le désir de comprendre la façon dont chacun doit s'arranger de ses origines, et composer avec une histoire psychique et sociale qu'il n'a pas choisie, m'a toujours animée. Les enjeux de cette négociation avec son passé familial qui, même oublié, même occulté, s'interpose toujours devant soi, en travers de son chemin propre, ont attisé une volonté de comprendre »¹⁰⁵. La sociologue ne donne pas les raisons pour lesquelles elle a consacré plusieurs années de sa vie à la compréhension des contenus et des modes de fonctionnement de la mémoire du groupe domestique. Elle reconnaît simplement que « Dans le cours de l'enquête et dans la dynamique de production des entretiens, c'est aussi ma propre mémoire familiale qui a trouvé de multiples occasions de se manifester »¹⁰⁶, en éprouvant le besoin de prévenir le lecteur que « Seuls des interstices brefs pour une évocation qui serait mienne ont été laissés »¹⁰⁷. Le procédé s'apparente ici à une déclaration d'intention (un peu à la manière du « pacte autobiographique » en cours au niveau littéraire¹⁰⁸). D'autres chercheurs vont plus loin : ils ressentent aussi la nécessité de se justifier à travers un exercice que Pierre Bourdieu nomme une « auto-socioanalyse »¹⁰⁹. C'est le cas de Claudine Attias-Donfut, auteure de *Sociologie des générations*, qui dans la postface de son ouvrage intitulée « Autogénération

¹⁰⁵ MUXEL, *op. cit.*, p. 215.

¹⁰⁶ *Ibid.*, pp. 215-216.

¹⁰⁷ *Ibid.*, p. 216. Pour exemple de « bref interstice », cet extrait où Anne MUXEL convoque la figure paternelle pour évoquer son expérience du temps : « Dans ma maison d'enfance, les inscriptions au dos d'une porte [...] donnent le rythme et l'exacte mesure [du temps qui passe]. Un tracé à chacun des anniversaires des enfants, talons bien calés et gros livre appuyé sur le haut du crâne. Geste cérémoniel de mon père indiquant ainsi la taille obtenue et consignait pour mémoire cette poussée inéluctable. La trace de corps y reste inscrite. Souvenir d'un trait en quelque sorte de principe, crayonné tout en haut, anticipant la taille que l'on devait atteindre à dix-huit ans, qui paraissait alors, de sa hauteur d'enfant, si lointaine et presque inatteignable. Taille rattrapée pourtant. Poussée de l'enfant qui grandit et va, sans le savoir déjà, vers son vieillissement et sa mort, et d'abord vers le vieillissement et la mort de ses parents » (p. 143). Voir également la version que MUXEL donne, au sens freudien, de son « roman familial » (pp. 188-190).

¹⁰⁸ Cf. *Le Pacte autobiographique* de Philippe LEJEUNE, Le Seuil, 1975.

¹⁰⁹ Cf. *Esquisse pour une auto-analyse* de Pierre BOURDIEU, Raisons d'agir, 2004.

d'une étude sur les générations » écrit : « Il me revient à présent d'interroger ma démarche dans son contexte. Ce faisant, j'obéis à une tendance historiquement datée, "le retour du sujet", invitant le chercheur à la réflexivité. Je vais donc m'efforcer de rassembler quelques éléments qui pourraient rendre compte de mon point de vue dans une perspective socio-historique »¹¹⁰. On aura compris que les deux exemples que je viens de mobiliser pour illustrer mon propos, l'ont été parce qu'ils font partie de mon corpus bibliographique. Plus largement, Bourdieu (*Science de la science et réflexivité*, 2001) justifie l'« impératif de réflexivité »¹¹¹ de la manière suivante : « La sociologie qui pose aux autres sciences la question de leurs fondements sociaux ne peut s'exempter de cette mise en question. Portant sur le monde social un regard ironique, qui dévoile, qui démasque, qui met au jour le caché, elle ne peut se dispenser de jeter ce regard sur elle-même. Dans une intention qui n'est pas de détruire la sociologie, mais de la servir, de se servir de la sociologie de la sociologie pour faire une meilleure sociologie »¹¹².

Je ne prétends pas, dans la suite de ce paragraphe, mettre au jour de manière exhaustive toutes les dynamiques qui sont à l'origine du choix de mon sujet. Quand bien même il me serait possible de le faire, je n'en vois pas ici l'utilité. En revanche, je veux essayer de montrer, à partir de « bribes d'objectivation de moi-même »¹¹³, que tout au long de mon processus d'élaboration intellectuelle, j'ai été sensible à l'idée de ne pas me tromper d'objet d'étude. J'ai entrepris cette thèse en 2006, quelques années après avoir obtenu un CAPESA¹¹⁴ d'éducation socioculturelle (2002) au ministère de l'Agriculture, quelques mois après avoir suivi, durant l'année universitaire

¹¹⁰ Claudine ATTIAS-DONFUT, *Sociologie des générations. L'empreinte du temps*, PUF, 1988, p. 242.

¹¹¹ Syntagme utilisé par Jean-Philippe BOUILLOUD dans *Devenir sociologue. Histoires de vie et choix théoriques* (Erès, 2009, p. 47).

¹¹² Cité par Jean-Philippe BOUILLOUD, *ibid.*, p. 48.

¹¹³ BOURDIEU, *Esquisse pour une auto-analyse, op. cit.*, p. 14.

¹¹⁴ CAPESA : Certificat d'Aptitude Professionnelle à l'Enseignement Secondaire Agricole.

2005-2006, le séminaire d'anthropologie du visuel de Georges Didi-Hubermann à l'EHESS¹¹⁵ de Paris. Le contact avec Numa Murard s'est fait d'autant plus facilement que nous nous connaissons. Au début des années 1990, j'ai en effet suivi ses cours lorsque j'étais étudiant à l'IUT¹¹⁶ carrières sociales de Tours puis à l'UFR¹¹⁷ de sciences sociales de l'université de Paris 7 – Denis Diderot. Cette thèse de doctorat m'a demandé six ans de travail (2006-2012). Je tiens à préciser que durant l'année scolaire 2010-2011, j'ai obtenu un congé individuel de formation de mon ministère de tutelle (ministère de l'Agriculture). J'ai donc été dispensé d'enseignement pendant un an. J'ai pu ainsi me consacrer entièrement à mon projet. Je mesure que son aboutissement a largement été facilité par l'obtention de ce congé.

Ma thèse s'inscrit, mais selon des modalités différentes, dans le prolongement de mon mémoire de DEA : un mémoire soutenu en septembre 1996 sous la direction de Gérard Namer et intitulé « La mémoire ouvrière métallurgique à Vierzon ». Nous avons vu que dans le milieu des années 1990, peu de temps avant que je ne commence ce mémoire, intervient la fermeture de Case : c'est dans ce contexte social de perte que sourd pour moi la nécessité de travailler sur le phénomène mémoriel. En fait, il m'a fallu plusieurs mois pour comprendre que c'était moins l'étude spécifique de la mémoire ouvrière qui m'intéressait que ce qu'un travail intellectuel lié plus généralement à la question de la mémoire pouvait me permettre de rendre intelligible par rapport à ma propre histoire. Je m'en souviens très bien. C'était en mai 1996 dans les couloirs de Jussieu. Quelqu'un, avec qui je discutais : « S'il y a perte, n'y a-t-il pas deuil ? »

¹¹⁵ EHESS : Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

¹¹⁶ IUT : Institut Universitaire de Technologie.

¹¹⁷ UFR : Unité de Formation et de Recherche.

Socialement, j'appartiens à la classe moyenne. Ma mère est née en Algérie, à Tizi-Ouzou, pendant la Seconde Guerre mondiale. Elle est Lorraine, d'origine allemande par sa mère. Mon père était poitevin, fils d'un ouvrier agricole et d'une femme issue de la petite bourgeoisie rurale. Ma grand-mère paternelle était la fille unique d'une mère décédée lorsqu'elle était enfant. J'ai toujours entendu dire qu'elle s'était mariée à mon grand-père pour échapper à celle qui devint sa belle-mère. Mon père est la résultante de cette double provenance sociale et familiale comme je le suis à mon tour dans la suite des générations. Mon père était un homme simple et ordinaire, un progressiste devenu militaire (j'ai plutôt le souvenir qu'il se définissait comme un fonctionnaire) pour échapper à son milieu familial et à la condition de petit propriétaire terrien. En 1995, si la question de la mémoire s'impose à moi, c'est probablement parce que peu de temps avant, au printemps, j'ai appris que mon père était atteint d'un cancer et qu'il n'y avait aucun espoir. En 2006, au moment où j'ai entrepris de commencer cette thèse de doctorat, cette question de la mémoire s'impose probablement de la même manière après le décès de mon frère Dominique. Dans les deux cas, je me suis efforcé de faire avec, simplement parce que je ne pouvais pas faire sans. C'est aussi, il me semble honnête de le dire, dans cette perspective que s'inscrit ma thèse : cela, que je le veuille ou non. Pour conclure, je tiens toutefois à préciser que le choix de l'étude de la mémoire ouvrière ne répond pas qu'à des impératifs pratiques¹¹⁸. Ce choix est clairement assumé : c'est celui de contribuer, à mon niveau, au maintien d'une tradition liée à l'étude des classes populaires au sein de l'université française. L'espace social laisse en général peu de place à la compréhension et à la mise en valeur de la mémoire des ouvriers, ceci parce que les rapports de force déterminent ou non la valorisation mémorielle de tel ou tel individu, de tel ou tel groupe d'individus¹¹⁹.

¹¹⁸ Impératifs pratiques comme l'impossibilité matérielle de réaliser une enquête qualitative à l'échelle de toutes les classes sociales, la connaissance du terrain de recherche, l'existence d'un réseau relationnel, etc.

¹¹⁹ Cf. « Mémoire ouvrière, mémoire communiste » de Michel VERRET in *Revue française de science politique*, vol. 34, n°3, 1984, pp. 413-427.

Mon choix est aussi dicté par un souci moral : celui de pallier modestement cette injustice.

La variable générationnelle

La problématique de mon mémoire de DEA était de savoir si cela avait un sens de parler d'une mémoire ouvrière métallurgique à Vierzon, et, le cas échéant, d'en analyser les mécanismes, les causes et les effets. Pour y répondre, j'ai réalisé deux séries d'interviews auprès de trois ouvriers retraités de la métallurgie de Vierzon nés entre 1911 et 1938. Malgré le nombre restreint de personnes interviewées, j'ai pu montrer qu'il existait effectivement une mémoire ouvrière métallurgique à Vierzon. Dans la mesure où les interviews réalisées faisaient apparaître une nette séparation entre ce qui relevait d'une part des conditions sociales d'existence au travail (ou de tout ce qui leur était inhérent comme la relation employeur/employé, les revendications salariales et les luttes syndicales, etc.), et d'autre part, des conditions d'existence en dehors du travail, ce qu'Olivier Schwartz appelle le « monde privé »¹²⁰, j'ai donc organisé mon analyse autour de l'articulation entre monde du travail / monde privé. Ainsi j'ai montré que la mémoire liée au monde du travail était celle du changement social (une mémoire de la remise en cause des structures et des repères, du passage d'un environnement historico-social à un autre, lors duquel les ouvriers métallurgistes ont dû, non sans peine, s'adapter), celle des gestes et des conditions de travail, celle de l'appartenance (à un groupe social, à une corporation professionnelle et à une communauté de travail) et celle de la lutte (une mémoire de l'action, des revendications et des acquis sociaux). Parallèlement, j'ai montré que la mémoire liée au monde privé était celle de la vie domestique (une mémoire de la rudesse et de l'épicurisme social), celle de la vie économique, celle de la femme (c'est-à-dire une mémoire de la femme qui se confond avec celle de la fonction de la femme au quotidien : mère, grand-mère,

¹²⁰ Olivier SCHWARTZ, *Le Monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, PUF, 1990.

sœur, tante et voisine) et enfin, la mémoire de la vie religieuse (en d'autres termes une mémoire de la croyance par tradition).

Le travail engagé en DEA avec les retraités vierzonnais de la métallurgie m'a amené à vouloir continuer avec des ouvriers localisés dans le bassin de vie de Vierzon. Le maintien dans cette ville d'une activité industrielle m'a aussi amené à préférer l'étude de la mémoire des ouvriers de l'industrie plutôt que celle d'autres secteurs comme, par exemple, celui des services. C'est ce qui explique que, comme en 1995, je me sois intéressé plus spécifiquement à la mémoire des ouvriers liés directement ou indirectement au secteur de la métallurgie. Pour rendre compte du processus de transformation de la mémoire ouvrière métallurgique, il m'a paru judicieux d'intégrer cette fois-ci la variable générationnelle. La notion de génération est empruntée au sociologue Karl Mannheim (□).

□ Encadré : La notion de génération selon Karl Mannheim

Dans *Le Problème des générations* (1928), Karl Mannheim (1893-1937) utilise le terme d'*ensemble générationnel* pour désigner une *génération*. Pour lui, l'ensemble générationnel est constitué d'individus regroupés dans des unités de générations différentes, nés dans le même espace historico-social – ce qu'il appelle aussi : « la même communauté de vie historique » – et qui participent *au destin commun* de cette unité¹²¹. « [...] [Nous parlons d'un *ensemble générationnel*] lorsque des contenus réels, sociaux et intellectuels établissent, précisément dans cet espace de la déstabilisation et du renouvellement, un lien réel entre les individus qui se trouvent dans la même situation de génération »¹²².

Mannheim refuse d'envisager l'analyse du phénomène social de l'ensemble générationnel par le seul biais de la biologie. S'il admet que « La situation de génération est fondée sur l'existence du rythme biologique de l'existence humaine : la vie et la mort, la durée de vie limitée et le vieillissement »¹²³, il considère néanmoins « [...] [qu'] "être fondé sur" ne signifie pas pour autant "être déductible de", "être inclus

¹²¹ MANNHEIM, *op. cit.*, p. 58.

¹²² *Ibid.*, p. 59.

¹²³ *Ibid.*, p. 44.

dans’’ »¹²⁴. Pour Mannheim, « [...] l’ensemble générationnel est un être-ensemble d’individus, que quelque chose relie entre eux ; mais ce lien ne produit d’emblée aucun groupe concret »¹²⁵. Il « [...] repose sur une situation analogue dans l’espace social des individus relevant d’une même génération »¹²⁶.

Mannheim définit une « tendance inhérente » à chaque situation liée à la spécificité de la situation elle-même : « La *situation de classe* et la *situation de génération* (appartenance à des classes d’âge voisines) ont en commun de circonscrire, du fait de leur situation spécifique dans l’espace socio-historique, les individus dans un champ des possibles déterminé et de favoriser ainsi un mode spécifique d’expérience et de pensée, un mode spécifique d’intervention dans le processus historique. Chaque *situation* écarte donc d’emblée un grand nombre des modes d’expérience, de pensée, des façons de sentir et d’agir possibles et restreint la marge de jeu des effets de l’individualité à des possibilités précises et limitées. Mais tout n’est pas encore couvert avec cette délimitation *négative*. *Positivement*, à chaque *situation* est inhérente une tendance à un mode de comportement, une façon de sentir et de penser déterminés, tendance que le sociologue doit appréhender à partir du poids spécifique de la situation »¹²⁷.

Pour Mannheim, l’assise réelle de l’idéologie d’un ensemble générationnel est la classe d’âge : « Quand des bouleversements socio-spirituels imposent un rythme qui accélère le changement des attitudes, au point que le changement latent et continu des formes traditionnelles de l’expérience vécue, de la pensée et de la mise en forme n’est plus possible, alors de nouveaux points de rupture se cristallisent quelque part formant une impulsion nouvelle et une nouvelle unité structurante. Dans de tels cas, nous parlons d’un nouveau style de génération, d’une nouvelle entéléchie de génération »¹²⁸. Mannheim pose néanmoins le primat de l’entéléchie de courant sur celle de génération : « [...] ce n’est qu’à l’intérieur d’une entéléchie de courant qu’une entéléchie de génération peut se faire valoir et s’en détacher ; ce qui ne signifie pas que chacun des courants qui se combattent à un moment précis donne naissance à de nouvelles entéléchies de générations »¹²⁹. Pour Mannheim, la *pluralité des temps sociaux* permet de comprendre que l’entéléchie propre à une génération existe dans un temps vécu différent du temps réel. Il utilise pour cela le concept de « non-contemporanéité de la contemporanéité ».

¹²⁴ *Ibid.*, p. 44.

¹²⁵ *Ibid.*, p. 42.

¹²⁶ *Ibid.*, p. 43.

¹²⁷ *Ibid.*, p. 45.

¹²⁸ *Ibid.*, p. 65.

¹²⁹ *Ibid.*, p. 73.

Concrètement, j'ai divisé le groupe des ouvriers que je souhaitais étudier en deux générations. L'identification de ces deux générations s'articule autour de la fermeture de l'usine Case en 1995. Je suis parti du constat que la fermeture génère au niveau microsocial une discontinuité temporelle. Cette discontinuité crée, au sens mannheimien, une ligne de partage générationnelle entre ceux qui ont connu l'usine Case (c'est-à-dire ceux qui composent une génération d'ouvriers de l'industrie du bassin de vie vierzonnais dont le temps vécu intègre l'existence de cette usine, et son corollaire : ce que l'existence de cette usine a eu comme conséquences tant au niveau individuel que collectif), et les autres, ceux qui ne l'ont pas connue (ceux qui composent une génération d'ouvriers de l'industrie du bassin de vie vierzonnais qui ont vécu un temps où Case relevait d'un élément non immédiat). La distance qui nous sépare aujourd'hui de 1995 n'a fait qu'augmenter l'autonomie de la seconde génération par rapport à la première et, par voie de conséquence, renforcer la ligne de partage qui sépare les deux générations entre elles. Pour en être certain, une variable biologique liée à l'âge est intégrée à l'identification. Dit autrement, la première génération est composée d'ouvriers de l'industrie du bassin de vie de Vierzon, âgés de plus de trente-cinq ans au moment de la première interview et ayant commencé à travailler dans un temps professionnel antérieur à la fermeture de l'usine Case, et la seconde, d'ouvriers de l'industrie du bassin de vie de Vierzon, âgés de moins de trente-cinq ans au moment de la première interview et ayant commencé à travailler dans un temps professionnel postérieur à la fermeture de cette usine.

Les caractéristiques du groupe étudié

L'enquête biographique s'est déroulée sur une période de deux ans entre septembre 2008 et juin 2010. Je précise que certains contacts ont été pris un peu

avant. C'est le cas par exemple d'Aline, une conseillère prud'homale, que j'ai rencontrée en juin 2008 par l'intermédiaire de la greffière du conseil de prud'hommes de Vierzon au moment où je finissais de consulter les minutes. Durant cette période, j'ai enregistré trente-trois entretiens d'une durée comprise entre quarante-cinq minutes et quatre heures. Tous les entretiens ont été enregistrés et transcrits par écrit. Des copies ont été envoyées aux intéressés. Quelques modifications ont été apportées sur les transcriptions de ceux qui m'en ont fait la demande. Après chaque entretien, j'ai rédigé une note d'observations. Ces notes n'ont pas été communiquées aux interviewés mais je les ai utilisées dans ce document. Les transcriptions et les notes d'observations représentent un corpus de plus de mille pages dactylographiées. La prise de contact, surtout avec les plus jeunes, a été relativement longue. J'ai cherché avant tout à interviewer des personnes qui *a priori* ne se connaissaient pas entre elles et qui présentaient des caractéristiques de vie et d'opinions différentes. Plusieurs rencontres ont eu lieu de manière informelle. C'est le cas de Yoann, un Vierzonnais, franco-portugais d'une vingtaine d'années, rencontré début décembre 2008 dans un bar à Vierzon que tient son oncle. J'étais passé dans ce bar, connaissant l'origine portugaise de son propriétaire : je m'étais dit que celui-ci pourrait éventuellement m'aider à entrer en contact avec le Centre portugais. Yoann est arrivé avec deux autres amis et c'est ainsi que la discussion s'est engagée autour d'une bière. Il a fallu néanmoins procéder à plusieurs relances et attendre plusieurs mois avant que Yoann n'accepte d'être interviewé. C'est avec son récit que nous aborderons dans la deuxième partie de ce chapitre l'analyse du processus de mémorisation.

D'autres rencontres se sont faites grâce à mon réseau relationnel et par l'intermédiaire de syndicats ou d'associations. C'est ce qui s'est passé en février 2009 pour Loïc et Pascal. Avec eux, les contacts ont été pris par l'intermédiaire de l'association Cher Accueil, une association d'entraide aux personnes en

situation précaire qui dépend de la fondation Abbé Pierre et qui gère les « Boutiques Solidarité » de Bourges et de Vierzon¹³⁰. À l'époque, l'un et l'autre fréquentaient celle de Vierzon. Pour le directeur de Cher Accueil, Claudy Bouderbane, cette structure s'apparente à une « micro-société ». Elle accueille en moyenne une quinzaine de personnes, majoritairement des hommes, célibataires, déçus de leurs droits et en rupture sociale et familiale¹³¹. C'est dans ce lieu que j'ai interviewé Loïc et Pascal.

D'une façon générale, les plus jeunes du groupe étudié ont été les plus réticents à être interviewés. Ils n'en voyaient pas forcément l'utilité. L'argument est inverse pour les plus âgés qui au contraire manifestaient une certaine satisfaction à l'être. Dix-huit ouvriers ont participé à ces entretiens, plus trois autres personnes présentes au moment de l'interview et qui sont intervenues pendant l'enregistrement. Je n'avais pas prévu initialement ce cas de figure mais c'est quelque chose que j'ai néanmoins intégré au niveau de l'analyse. On verra par exemple combien l'intervention de la femme de Pierre permet de saisir

¹³⁰ Les objectifs des boutiques solidarité sont de : « [...] travailler avec les personnes à la restauration du lien, tant social que relationnel, en développant un accueil autour de l'écoute, de l'accompagnement (individuel ou collectif) dans un cadre qui se veut chaleureux [...] ; favoriser et entretenir la "re-dynamisation" des personnes autour d'un certain nombre de prestations [...] ; favoriser le recouvrement des droits sociaux ; orienter toute personne en demande vers les partenaires du champ sanitaire, social ou d'insertion » (in *Projet d'établissement des Boutiques Solidarité de Bourges et de Vierzon*, 2004, p. 17).

¹³¹ Dans un article de *La Nouvelle République* intitulé « La Boutique Solidarité : un véritable lieu de dialogue » et paru le 13 janvier 2009, la journaliste Luce MARGONTY précise que « Depuis mai 2006, date de la fermeture du foyer d'hébergement de nuit Sainte-Marcelle, Vierzon ne dispose plus d'hébergement d'urgence. Les sans-abri qui le souhaitent sont donc conduits au foyer Saint-François de Bourges, à leur demande (après avoir fait le 115) ou au cours d'une maraude de la protection civile. À Vierzon, il ne reste donc plus que l'accueil de jour de la Boutique Solidarité ». Selon Claudy BOUDERBANE, interviewé à Bourges le 15 janvier 2009, la boutique de Vierzon est ouverte depuis le 5 novembre 1995. Six salariés s'y relaient pour en assurer le fonctionnement. Elle est située à proximité de l'Auberge de jeunesse et du Pôle emploi dans les anciens locaux des Bains-douches. La partie qui accueille actuellement les usagers vient d'être refaite (une autre partie est en cours de réhabilitation). Elle comprend une grande pièce, un bureau et un local avec plusieurs douches. La boutique est ouverte tous les jours de 8h30 à 12h et propose différents services (la domiciliation, le courrier, le café, les douches et les lessives) et ateliers (peinture, collages...). Les personnes peuvent être accueillies avec leurs animaux. Tous les mardis, de 9h à 11h, une psychologue-addictologue assure une permanence.

l'effectuation du phénomène de la mémoire et de comprendre en quoi il revêt un caractère éminemment social. La majorité des ouvriers sont des hommes. Ils sont nés entre 1951 et 1986. La génération des plus de trente-cinq ans présente les caractéristiques suivantes : la moyenne d'âge au moment du premier entretien se situe autour de cinquante ans (le plus jeune en avait trente-sept et les deux plus âgés cinquante-sept). Sept d'entre eux sont originaires du département du Cher. Les deux autres sont venus à Vierzon avec leurs parents. Sur les neuf ouvriers, seul un est d'origine étrangère : le père de Jean venait de Tchécoslovaquie. Ils ont tous suivi une formation professionnelle de type CAP ou BEP. Seuls deux des neuf sont sans emploi. Les autres sont en CDI. Toutefois, ils ne sont que trois à travailler dans la même entreprise depuis leur entrée dans la vie active. Pour la plupart, le dernier poste occupé est un poste d'« opérateur ». Pour la plupart aussi, ils ont été ou sont encore syndiqués (majoritairement à la CGT). Il n'y a qu'Aline qui soit élue au conseil de prud'hommes. Deux m'ont déclaré être adhérents au PCF (Jean et Paul), un autre au PS (Guillaume). Ils ont tous au moins un enfant. Seul Pascal ne vit pas en couple.

Concernant l'autre génération, celle des ouvriers âgés de moins de trente-cinq, la moyenne d'âge se situe autour de vingt-cinq ans (les deux plus jeunes avaient vingt-deux ans au moment de la première interview et le plus âgé en avait trente-deux). Contrairement à la première génération, le niveau scolaire de la seconde est très hétérogène. Loïc s'est arrêté en troisième générale. Pour les autres, cela va du BEP à la licence professionnelle. Six sur neuf sont en CDI. Les trois autres alternent CDD, la plupart du temps des missions en intérim, et périodes de chômage. Comme avec les ouvriers plus âgés, le dernier poste occupé est majoritairement un poste d'opérateur. Sept d'entre eux sont en couple. Seuls Johan et Ludovic sont pères. Trois sont propriétaires de leur maison. Aucun d'eux ne m'a dit être syndiqué ou adhérent à un parti politique.

Cinq des neuf jeunes ont des origines immigrées (portugaise, espagnole ou marocaine) et six sont natifs de Vierzon ou d'une commune limitrophe. Les trois autres sont liés à la seconde ville du Cher pour des raisons différentes : Étienne a été scolarisé au lycée Henri Brisson, Zouhir y habite depuis son arrivée du Maroc à la suite d'un regroupement familial, Loïc est venu s'y installer après avoir rencontré sa compagne sur Internet. Au moment de l'interview, Loïc et sa compagne étaient séparés. Il a ensuite quitté Vierzon dans le courant de l'année 2009. Je n'ai donc pas pu réaliser avec lui un second entretien¹³².

Le directeur de Cher Accueil, lors de ma première rencontre en janvier 2009, m'avait proposé d'intervenir auprès du personnel pour leur faire une sorte de retour suite aux entretiens de Loïc et de Pascal. « C'est toujours enrichissant pour nous d'avoir le regard d'une personne extérieure. » La rencontre est intervenue en novembre 2009 dans les locaux berruyers de l'association. Elle a duré plus de deux heures. Après mon exposé, une discussion s'est engagée sur la question du travail. Les points de vue exprimés étaient très différents. Chacun se référait à son vécu personnel. Le directeur parlait de son expérience d'ouvrier dans une usine. C'est lors de cette intervention que j'appris que Loïc avait quitté la ville. Un membre de l'association : « Il a rencontré quelqu'un par Internet. Cette femme habite dans le sud. Il est descendu la voir à plusieurs reprises. Au début, je crois que ça ne marchait pas très bien. Il faut croire qu'ensuite ça s'est amélioré parce qu'il a décidé de s'y installer définitivement et de laisser son appartement de Vierzon ». Le directeur : « Le fait de garder son appartement avant de s'installer, ça témoigne quand même d'une certaine maturité. Je me souviens qu'après son déménagement, il m'a envoyé une lettre pour nous remercier. J'ai apprécié ce geste parce que je me suis dit : "Mais même moi, est-ce que c'est quelque chose que j'ai l'habitude de faire ? C'est des choses auxquelles on peut éventuellement penser mais qu'on oublie de faire" ». Autre

¹³² C'est aussi le cas avec deux autres jeunes, Etienne et Baptiste, qui, pour des raisons que j'ignore, n'ont pas donné de suite à mes différentes relances.

intervention : « Loïc était beaucoup dans l'affectif. Il donnait tout. D'ailleurs, ça lui a joué des tours. C'est ce qui s'est passé avec la Vierzonnaise qu'il fréquentait ». Dans la discussion, j'appris également que son départ était intervenu quelques temps après un week-end au ski organisé par l'association.

Loïc est grand, plus de 1m80, et plutôt massif. Il a les cheveux châtain clair coupés très court. Loïc est d'origine ouvrière. Son père monte des échafaudages et sa mère « fait un peu de tout ». Il est né à Charleville-Mézières (Ardennes) en mars 1980. Vers l'âge de dix ans, ses parents déménagent en région parisienne. Quelques années plus tard, après la troisième, il quitte l'école.

LA : Pourquoi vous n'avez pas souhaité continuer vos études ?

Loïc : Ça ne m'intéressait pas, les études.

LA : Il n'y avait pas un travail qui vous plaisait ?

Loïc : Non. Moi, c'était conduire. Rester sur la route. J'aime bien conduire. J'aime être tout seul dans mon véhicule. En fait, je suis un peu solitaire. Je n'aime pas avoir un chef tout le temps derrière moi à me donner des ordres. Je n'accepte pas trop les ordres.

En 1998, il commence à travailler dans une entreprise parisienne de prêt-à-porter (Sogorex) par l'intermédiaire d'une connaissance familiale. « Je faisais de la livraison. » En 2004, l'entreprise ferme. Il trouve un CDI dans une boîte de déménagement. En fonction des chantiers, il travaille en équipe comme chauffeur-manutentionnaire. « J'ai dû arrêter parce que j'ai perdu mon permis. » Il ajoute : « Ils m'ont mis un peu sur la touche. Et après, je me suis arrangé avec le patron pour faire un licenciement à l'amiable ». En mars 2006, il rencontre sa « femme » sur Internet. « Elle est d'ici. Je suis descendu la rejoindre. » Après son arrivée à Vierzon, il enchaîne les missions intérimaires dans différentes entreprises de la région jusqu'au mois de novembre 2008. Mais la crise financière devient économique. Loïc se retrouve au chômage. Au moment où je le rencontre, il vit seul dans son appartement, fréquente la Boutique Solidarité

(c'est son ancienne compagne qui la lui avait fait connaître) et fait des petits boulots au noir. Lorsque je lui demande ce qu'il pense de Vierzon, il dit :

Loïc : C'est nul. C'est mort. Il n'y a rien. J'aurais mieux fait de ne pas venir ici.

LA : Vous pouvez m'en dire un peu plus ?

Loïc : C'est la mentalité des gens. Les gens, quand ils ont des intérêts pour venir te demander quelque chose, si toi tu peux leur rendre service, ils viennent tout le temps. Mais quand c'est toi qui as quelque chose à leur demander, un service ou autre, il n'y a pas de retour.

LA : C'est ce que vous ressentez sur Vierzon ?

Loïc : Oui. Mais il n'y a pas que chez une personne, c'est le cas de plusieurs personnes. C'est comme ça... C'est dommage. Mais c'est une ville où je ne ferais pas ma vie.

LA : Vous le savez ?

Loïc : Oui. Depuis que je suis là, je n'ai que des soucis. Des bagarres... Enfin des bagarres avec les autres qui cherchaient des histoires pour rien. Dès que je récupère mon permis, je me sauve.

L'entretien réalisé avec Loïc en février 2009 avait duré trois quarts d'heure. Loïc avait répondu à toutes mes questions, calmement, sans difficulté apparente, mais sur un mode impersonnel et de manière extrêmement laconique, en quelques mots. Sa réponse la plus longue faisait cinq phrases. Je me suis demandé pourquoi il en avait été ainsi. Était-ce un effet de contexte ? L'entretien s'était déroulé dans le bureau de l'association où le personnel, à plusieurs reprises, était entré et sorti¹³³. Par ailleurs, ce bureau est contigu de la grande pièce. Les vitres qui séparent ces deux espaces permettent constamment de voir et d'être vus. On peut imaginer que ces éléments ont pu avoir une incidence sur Loïc même si à aucun moment je n'ai eu l'impression que cela ait été le cas. Était-ce lié à sa personnalité ? C'est possible aussi. Loïc est plutôt timide et réservé. J'ai fait une autre hypothèse : si parler, c'est s'engager dans le présent de l'action, répondre à des questions par quelques mots, tout au plus par quelques phrases, d'une certaine manière, c'est rester en retrait du ici et maintenant de sa propre action. Si l'hypothèse se vérifiait, les raisons pourraient

¹³³ L'entretien réalisé le même jour avec Pascal s'est déroulé dans les mêmes conditions.

être multiples : parce qu'on ne s'y sent pas autorisé, parce qu'on n'y a pas sa place, etc. J'en étais arrivé à la conclusion que dans tous les cas, cela posait la question de l'identité. Durant l'entretien, à sept occasions, Loïc avait évoqué spontanément la perte de son permis de conduire. On pouvait imaginer que, pour quelqu'un qui « aime être tout seul dans [s]on véhicule », cette perte prenait une dimension particulière. D'une manière générale, elle lui servait surtout à justifier que la décision de rester à Vierzon n'était pas liée à un choix personnel. Que fallait-il alors comprendre lorsqu'il disait : « Dès que je récupère mon permis, je me sauve » ? En écoutant les membres de Cher Accueil parler du week-end à la montagne, je me suis demandé si ce séjour n'avait pas été l'élément déclencheur qui avait justement « permis » à Loïc de reprendre confiance en lui. Je me suis demandé si l'expérience du déplacement physique, géographique, puisqu'elle semblait primordiale chez lui, n'avait pas joué un rôle de transfert lui permettant de dépasser ses peurs et ses phantasmes pour tenter le pari d'une nouvelle vie. Une autre vie.

Le dispositif méthodologique

J'ai réalisé deux séries d'entretiens en m'appuyant sur le dispositif méthodologique utilisé au moment de mon mémoire de DEA. Le premier entretien était un entretien de type exploratoire qui débutait par une histoire de vie initiée par la consigne suivante : « Ce que je vous propose, si vous êtes d'accord, c'est que vous me fassiez le récit de votre vie : c'est-à-dire me présenter votre parcours en l'organisant autour des dates que vous estimez importantes, en sachant que vous pouvez partir soit de votre naissance, soit d'un autre événement. Je vous poserai ensuite quelques questions à partir de ce que vous m'aurez dit ». Les questions semi-directives posées dans la deuxième partie de l'entretien privilégiaient essentiellement quatre thèmes : les études, le travail, l'action revendicative et l'alcool. Cependant, il arrivait fréquemment que j'aie au-delà de ce cadre thématique et que d'autres sujets, selon le vécu

spécifique de l'interviewé, soient abordés. À la fin de l'entretien, je demandais à mon interlocuteur s'il souhaitait ajouter quelque chose. Après quoi, je lui disais que je serais amené à le recontacter dans les mois à venir pour un second entretien : libre à lui ensuite de l'accepter ou non. L'entretien étant enregistré avec un magnétophone, je lui précisais enfin qu'un exemplaire de la transcription lui serait remis. C'est ce qui s'est passé avec tous les interviewés en dehors de Loïc¹³⁴. Dans la plupart des cas, j'ai procédé à un envoi postal ou j'ai directement déposé l'exemplaire de l'enquête dans sa boîte aux lettres. Avec Pascal, les choses se sont déroulées différemment. C'est le directeur de Cher Accueil qui m'a soumis l'idée de remettre à Pascal, en mains propres, la transcription. « Ça pourrait être intéressant de formaliser cette rencontre, de lui donner un caractère un peu exceptionnel. »

Pascal est quelqu'un de vraiment très gentil. Il n'a pas cinquante ans mais en paraît beaucoup plus. « Je me suis fait soigner contre l'alcool. C'était mon défaut. » Il est de taille moyenne. Il a les cheveux grisonnants et le teint blafard, et s'exprime avec un léger problème d'élocution. Il est divorcé et père d'un garçon. Il réside dans un appartement HLM situé à proximité du centre-ville. « Je ne suis pas à la rue. » Pascal est né à Saint-Germain-en-Laye en 1960. Il a deux sœurs et deux frères (ses frères sont décédés). La famille habite Sartrouville. Elle déménage ensuite dans le sud du département du Cher avant de venir s'installer à Vierzon, en 1973, au moment où le père de Pascal est embauché comme tourneur dans l'entreprise RSBD. De treize à seize ans, Pascal est scolarisé au lycée Henri Brisson. La famille n'a pas d'argent. Pour aider ses parents, et se faire aussi un peu d'argent de poche, il travaille pendant les vacances scolaires à Rond Point Coop, un hypermarché situé au nord-est de Vierzon. Quelques mois avant de passer son examen d'ajusteur, il quitte le lycée. Un jour d'avril 1976, il s'en souvient très bien. « Le lundi 12 avril 1976,

¹³⁴ Après son départ de Vierzon, Loïc n'a laissé aucun moyen d'établir de contact avec lui. Je n'ai donc pas pu lui fournir un exemplaire de son interview.

j'ai été embauché à Rond Point par monsieur Lebrun. » De 1976 à 1984, Pascal travaille ensuite dans une entreprise de fabrication de persiennes, UMB, située sur la commune de Saint-Hilaire-de-Court, limitrophe de Vierzon. L'entreprise s'appelle aujourd'hui France Fermetures. Il y travaille comme manœuvre. « Une personne qui n'est pas trop bête, elle peut le faire. Il ne faut pas un bac pour faire ça. » En 1984, il est licencié. Par l'intermédiaire d'une boîte d'intérim, il est embauché à Marzet-Aubry à Châtres-sur-Cher dans le département du Loir-et-Cher. L'entreprise ferme en 1987. De 1987 à 2001, il enchaîne des missions d'intérim plus ou moins longues dans plusieurs entreprises de la région (Michelin, Deshoulières, Pillivuyt, Matra, Fulmen, Mecachrome, Denison, etc.) relevant de différents secteurs industriels (pneumatique, porcelaine, équipement automobile, métallurgie, etc.). En 2001, un an après son divorce, Pascal est hospitalisé pendant quelques mois pour des troubles psychiatriques. C'est à partir de cette époque qu'il a été placé sous curatelle¹³⁵. Depuis, il continue à fréquenter l'hôpital de jour mais a cessé toute activité professionnelle. Vers la fin du premier entretien, il dit que depuis la fermeture de Case (1995) et de Fulmen (1997), il n'y a plus rien à Vierzon. « Vierzon, c'est une ville morte. » On comprend à la lecture de ce récit pourquoi le directeur de Cher Accueil trouvait intéressante l'idée de donner à la remise de la transcription « un caractère un peu exceptionnel ». Parce que contrairement aux autres interviewés, l'enjeu de cette rencontre était bien différent : il permettait d'inscrire Pascal de manière pleine et entière dans cette communauté d'individus qui sont trop souvent réduits à n'être que des ombres, les personnes dont l'existence sociale est la plus vulnérable, ceux que le sociologue Robert Castel nomme les « désaffiliés » plutôt que les exclus¹³⁶.

¹³⁵ Mesure juridique visant à protéger les personnes majeures contre des actes qui peuvent leur être préjudiciables.

¹³⁶ Robert CASTEL, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Folio essais n°349, 2009.

Le second entretien réalisé dans le cadre de cette thèse avait pour objectif d'approfondir certaines questions relatives à l'appréhension des comportements collectifs et des structures sociales, en particulier celles ayant trait au vécu familial et à la vie quotidienne en dehors du travail. La première partie de l'entretien commençait par la question suivante : « Y a-t-il des choses auxquelles vous avez pensé en lisant la retranscription que je vous ai envoyée ? » Je posais ensuite quelques questions visant d'une part à combler les lacunes du récit spontané et d'autre part à mesurer l'impact éventuel de la crise économique et financière. Dans la deuxième partie, je proposais aux interviewés de faire un exercice lié à la « mentalisation » du premier logement d'enfance¹³⁷ : je leur demandais d'abord d'imaginer qu'ils étaient devant la porte de ce logement ; je leur demandais ensuite d'ouvrir cette porte et de me décrire ce qu'ils voyaient derrière. C'est un exercice que j'avais expérimenté lors de mon mémoire de DEA et qui s'inspire de la méthodologie utilisée par Gérard Namer pour son enquête « Les Juifs égyptiens vivant en France »¹³⁸. La durée de cet exercice, exercice sur lequel nous reviendrons d'ailleurs longuement dans le chapitre 2 au moment de l'analyse du processus de remémoration, était variable d'un ouvrier à l'autre. Il m'a ainsi permis d'explorer différents thèmes en lien avec la sphère domestique, notamment la famille, la vie ouvrière et l'espace. En fin d'entretien, je demandais à chacun des interviewés s'il avait quelque chose à rajouter. Je lui demandais aussi s'il pouvait me donner un prénom que je pourrais utiliser dans le récit. Le prénom est un marqueur social, surtout d'un point de vue identitaire¹³⁹. C'est pour cette raison que j'ai préféré, dans la mesure du possible, que les personnes interrogées choisissent elles-mêmes le leur. Six d'entre elles ont souhaité conserver leur prénom d'origine¹⁴⁰ et quatre

¹³⁷ La « mentalisation » désigne ici le processus par lequel un individu se représente mentalement quelque chose : en l'occurrence, dans l'exemple cité, le premier logement.

¹³⁸ Gérard NAMER, *Mémoire et société*, Préface de Jean DUVIGNAUD, Méridiens Klincksieck, 1987, pp. 129 à 134.

¹³⁹ Cf. par exemple « Noms et prénoms juifs nord-africains » de Joëlle BAHLOUL (in *Terrain* n°4, 1985, pp. 62-69).

¹⁴⁰ Parmi eux, deux interviewés avaient le même prénom. Comme il s'agissait d'un prénom composé, j'en ai attribué un à chacun.

autres m'ont proposé le prénom d'un membre de leur famille. Trois ouvriers m'ont demandé d'utiliser leur second prénom. Zouhir m'a communiqué le sien par SMS plusieurs semaines après l'interview. Benoit m'a laissé la possibilité de choisir : « Je n'ai pas de suggestions à vous faire. Vous ne mettez pas mon nom. Après, vous mettez, je ne sais pas : Francis, Alain... C'est comme vous voulez ». J'ai préféré retenir un prénom qui me semblait plus en rapport avec son jeune âge. Pour les trois autres, ceux qui n'ont pas participé au second entretien, le choix s'est orienté vers des prénoms proches de ceux qu'ils portaient. Selon les mêmes modalités que celles utilisées au moment du premier entretien, quelques mois après la rencontre, j'ai envoyé à chacun des quinze participants une transcription de leur interview. Là encore, ils pouvaient, s'ils le souhaitaient, apporter des changements et/ou des compléments sur le document fourni. Aucun ne m'en a fait la demande.

LE PROCESSUS DE MÉMORISATION

La mémorisation constitue l'une des trois opérations sociales de la mémoire. Cette opération peut se résumer à l'inscription de l'expérience du réel dans la mémoire individuelle. Elle est collective dans la mesure où elle concerne, selon des modalités variables en fonction de la génération, du sexe, etc., tous les individus. L'analyse des conditions sociales de la mémorisation, développée dans la suite de ce chapitre, s'appuie en partie sur le récit de Yoann. C'est donc par la présentation de ce récit que nous allons commencer.

L'exemple de Yoann

Yoann est grand, maigre. Il est brun, porte des vêtements visiblement neufs, parle posément. Il semble toutefois nerveux. Son débit est rapide et ses gestes nombreux. On se souvient que Yoann est franco-portugais et que je l'ai

rencontré en décembre 2008 dans le bar de son oncle : j'étais passé dans ce bar avec l'espoir que ce dernier pourrait éventuellement me permettre d'établir un contact avec un ouvrier fréquentant le Centre portugais.

Yoann discute avec deux autres jeunes. L'un d'eux est d'origine asiatique. Nous sommes vendredi. Il est plus de dix-huit heures. Les trois jeunes travaillent mais un seul est embauché en CDI (dans l'usine Michelin de Bourges). Les autres sont en intérim. C'est le cas de Yoann qui « bosse sur le site d'Amboise [Indre-et-Loire] de Mecachrome ». L'entreprise dépend d'un groupe connu dans la région qui fabrique des pièces pour l'industrie automobile et pour l'industrie aéronautique. Ce groupe jouit d'une bonne réputation. « Je pense y être embauché à plus ou moins long terme. C'est pour ça que je viens de prendre un appartement sur place. » Au moment de m'en aller, je demande à Yoann s'il accepte de participer à une interview. Il refuse. « On n'a pas spécialement envie de raconter sa vie à quelqu'un que l'on ne connaît pas. » Les semaines passent. Je rencontre Yoann une deuxième fois au Centre portugais situé dans le quartier des Forges, à proximité du canal de Berry. Yoann est au chômage et il accepte d'être interviewé. « Si ça peut te dépanner et moi me faire du bien. » Plusieurs semaines s'écoulaient encore avant l'entretien. Celui-ci se déroule le dimanche 10 mai 2009 en milieu d'après-midi au Centre portugais. Il y a une vingtaine d'adhérents. Nous nous mettons à l'écart du bar, dans la grande salle où il n'y a personne et qui ressemble à une salle de spectacle. Il y a une estrade, quelques tables et quelques chaises. L'entretien dure environ une heure et demie.

J'ai vingt-quatre ans. Je suis né le 16 mai 1985 à Vierzon de parents étrangers. Ils sont d'origine portugaise. J'ai suivi toute ma scolarité en France. De la primaire jusqu'en BTS. J'en suis sorti avec un BTS en génie mécanique et productique. Actuellement je suis au chômage. C'est dû, entre guillemets, à la crise et à la baisse de productivité dans l'entreprise où j'étais embauché en CDI depuis très peu de temps... Depuis mes dix-huit ans, j'ai toujours travaillé comme manutentionnaire dans l'usine où est embauché mon père. Elle s'appelle Pillivuyt. C'étaient pendant les

grandes et les petites vacances scolaires. J'ai fait ça pendant trois ans. Après mon BTS, j'ai donc commencé à travailler comme tourneur sur une commande numérique pour le secteur aéronautique. Ce n'est pas vraiment la finalité de mon BTS. Le BTS Conception de produits industriels, c'est pour être technicien en bureau d'études, c'est-à-dire chargé de la conception d'outillages ou tout ce qui est en rapport avec la mécanique. L'entreprise s'appelait SIPEM. Elle était située à Méreau. J'y ai travaillé pendant un an en intérim. C'était des contrats d'un mois renouvelable. J'ai voulu ensuite trouver quelque chose plus en rapport avec mes compétences. C'est pour ça que je suis arrivé à Mecachrome à Aubigny-sur-Nère. Je travaillais pour l'automobile et la F1. Je suis entré en intérim au secteur contrôle-aéronautique. Les contrats étaient renouvelés mois par mois. Ça a duré six mois. Il y a eu une baisse de productivité et j'ai eu l'opportunité de partir dans une filiale de Mecachrome située à Amboise. J'y ai travaillé pendant quatre mois. J'avais pris un appartement. Ça n'a pas été trop rentable pour moi. Je pensais que ça allait durer plus longtemps. Malheureusement la société a été en difficulté financière. Donc ils n'ont pas renouvelé mon contrat et je suis revenu sur Vierzon chez mes parents. C'est là que j'ai trouvé mon CDI comme technico-commercial dans une entreprise qui vend des palans et des systèmes de levage industriel. Mais ça n'a pas fonctionné. Le vendredi de ma dernière semaine du mois d'essai, ils ne m'ont pas repris. Du coup je suis au chômage depuis un peu plus de deux mois. Et ce n'est pas facile pour trouver du boulot en ce moment. Même dans le secteur de la mécanique alors qu'il y a un an de ça, c'était quand même assez simple de trouver quelque chose... En intérim. J'insiste sur intérim parce qu'au bout de trois ans d'intérim, tu en as un peu marre.

[...] Comme beaucoup, mon grand-père est venu tout seul travailler ici sur les chantiers. C'était dans les années soixante-dix. Mon papa est arrivé à l'âge de quatorze ans. Il a été scolarisé deux ans de quatorze à seize ans. À l'époque, la scolarité devait être obligatoire jusqu'à seize ans. Ensuite il s'est débrouillé pour trouver du boulot et aider ses parents à acheter ce dont ils avaient besoin. Au Portugal, c'était beaucoup la misère. Mon père me racontait par exemple que jusqu'à l'âge de quatorze ans, jusqu'à ce qu'il arrive en France, il n'a jamais eu de paire de baskets ou de chaussures. Il était pieds nus. Pour manger, ce n'était pas évident. C'était vraiment la misère. Je me dis que mes parents ont un boulot tous les deux en CDI depuis vingt ou trente ans. Ils ont leur pavillon. Ils ont une vie bien rangée. Je me dis que c'est à mon tour de faire un peu mieux qu'eux. J'espère qu'ensuite mes enfants pourront faire un peu mieux que moi. Je trouve que ça doit nous donner un peu la niaque pour faire mieux.

Plus loin dans l'entretien, Yoann me précise que sa mère est mécanicienne en confection dans une entreprise située à proximité de Vierzon. Elle assure aussi la fonction de représentante du personnel. Son père, lui, est délégué CGT. Comme ses parents, il dit être sensible à l'idée de défendre les plus faibles. Sa première expérience industrielle est liée à un stage de trois jours à Denison lorsqu'il est au collège. « Mon oncle y travaillait. » Lors de sa classe de terminale, il fait un deuxième stage de six semaines à Paulstra grâce à son cousin. L'expérience se révèle décevante¹⁴¹. Il se souvient avoir obtenu son baccalauréat avec mention et avoir été admis à l'IUT de Bourges (« boursier échelon 2 ») avant d'en être viré au bout d'un an pour des raisons disciplinaires. Yoann m'explique qu'il a été licencié de Mecachrome peu après notre première rencontre. Entre-temps, il a été embauché en CDI comme technico-commercial dans une entreprise de Vierzon. À l'issue de sa période d'essai réglementaire, l'entreprise invoque la crise économique pour le licencier¹⁴². Yoann est au plus mal.

LA : J'imagine que tu envoies des CV.

Yoann : Non.

LA : Pourquoi ?

Yoann : Pas envie. Pas de motivation du tout.

LA : Comment tu l'analyses ?

Yoann : Je n'y crois plus. À chaque fois que j'ai été dans une entreprise, je me suis donné à fond et à chaque fois on m'a pris pour un con. C'est malheureux à dire mais c'est dans l'industrie en général que je ne crois plus. En ce moment, ce n'est pas facile partout mais encore moins dans l'industrie.

LA : C'est lié au contexte actuel ?

Yoann : Je crois que s'il n'y avait pas eu la crise, j'aurais été dans la même optique. Peut-être moins dégoûté... Moi, encore, je suis jeune, je sais que je pourrai retrouver quelque chose, que je pourrai toujours me retourner. Mais quand je vois tous les jours des licenciements de gens qui ont trente ou quarante ans de boîte alors que les groupes font des bénéfices. C'est vrai qu'en ce moment, j'ai un ras-le-bol général.

¹⁴¹ Cf. à ce sujet l'*excursus* intitulé « Parole non tenue » présenté dans le chapitre 9 relatif au thème des études, p. 374.

¹⁴² Sur l'annonce de ce licenciement, cf. l'*excursus* intitulé « J'ai une mauvaise nouvelle » exposé dans le chapitre 7, p. 305.

Le deuxième entretien se déroule encore au Centre portugais. Il a lieu à la fin du mois de janvier 2010 et dure plus d'une heure. Yoann travaille depuis juin 2009 en CDD comme itinérant dans la maintenance informatique pour le secteur bancaire. « En fait, par le biais d'une connaissance... » Il semble aller beaucoup mieux même s'il reste pessimiste sur la situation actuelle. Il prend l'exemple de son jeune frère. « C'est quelqu'un qui a vingt ans aujourd'hui. Vingt ans cette année. Il a arrêté les études tôt avant le baccalauréat. C'est quelqu'un qui n'a pas de diplôme et qui veut travailler. Je le vois qu'il a envie de travailler sauf que les diplômes ne sont pas là et pour le recrutement, son profil convient très rarement. » Il cite aussi l'exemple de Philippe, « mon meilleur pote ». « Lui, il a du boulot. Il a un BEP maintenance je crois. Il travaille dans une usine, dans une entreprise en tant que tourneur ou en tant que techn... Enfin, ce n'est pas un technicien mais il travaille en intérim comme ouvrier. Ses missions sont reconduites d'un mois sur l'autre. La semaine dernière, je l'ai vu vendredi et il me disait : "Ouais, à la fin de la semaine, c'est la fin de mon contrat". Je lui ai dit : "Ben comme dab, ils vont te renouveler...". Il me dit : "Là c'est moins sûr...". Mais du coup, ils lui ont encore renouvelé son contrat pour deux mois ». L'entreprise de Yoann est une filiale du groupe Crédit Mutuel-CIC. Elle est basée à Mulhouse mais lui il dépend de l'agence d'Orléans. Son contrat se termine en mars. Il espère qu'il sera prolongé de quelques mois puis transformé en CDI d'ici la fin 2010. « C'est le bruit qui circule dans les couloirs. » Yoann aime l'informatique. Le poste l'intéresse. Il lui laisse la possibilité d'être autonome. « C'est quelque chose que j'ai découvert et dont je pense que j'aurais maintenant du mal à me passer. » Le travail est cependant « assez répétitif ». Yoann semble avoir tiré un trait sur l'industrie. À court terme, il semble surtout désireux d'obtenir un CDI « sans avoir à écraser les autres ». Il projette d'acheter une maison. « C'est mon grand projet. » L'exercice de mentalisation du premier logement permet de revenir sur des thèmes déjà présents dans la

première interview : les origines sociales et culturelles de la famille, le maintien des traditions, le manque d'argent des parents, l'importance de l'accession à la propriété et de la conscience politique.

Comme une cristallisation

Le réel est constitué d'« objets matériels et a-matériels »¹⁴³ de toute sorte : une maison, l'agencement topographique d'un quartier, une peinture, une chanson, une notion, etc. L'expérience du réel par un individu modifie la nature des objets matériels/a-matériels présents dans le cadre environnant en « objets mémoriels ». Marcel Proust, qui différencie la mémoire volontaire de la mémoire involontaire, la mémoire de l'intelligence de celle de la sensation, montre dans le tome I de *À la recherche du temps perdu* que l'expérience sensorielle d'une cuillerée de thé avec un morceau amolli de madeleine permet au narrateur de retrouver le goût d'une infusion qu'il buvait dans son enfance et, par extension, de se réapproprier le souvenir d'un monde qu'il croyait oublié : « Mais à l'instant même où la gorgée mêlée de miettes du gâteau toucha mon palais, je tressaillis, attentif à ce qui se passait d'extraordinaire en moi »¹⁴⁴. Il faut alors du temps au narrateur pour prendre conscience que la vérité n'est pas dans le breuvage : elle est enfouie en lui.

« Et dès que j'eus reconnu le goût du morceau de madeleine trempé dans le tilleul que me donnait ma tante (quoique je ne susse pas encore et dusse remettre à bien plus tard de découvrir pourquoi ce souvenir me rendait si heureux), aussitôt la vieille maison grise sur la rue, où était sa chambre, vint comme un décor de théâtre s'appliquer au petit pavillon, donnant sur le jardin, qu'on avait construit pour mes parents sur ses derrières (ce pan tronqué que seul j'avais revu jusque-là) ; et avec la maison, la ville, depuis le matin jusqu'au soir et par tous les temps, la Place où on m'envoyait avant déjeuner, les rues où j'allais faire des courses, les chemins qu'on prenait si le temps était beau. Et comme dans ce jeu où les Japonais s'amuse à tremper dans un bol de porcelaine rempli d'eau, de

¹⁴³ J'utiliserai aussi deux autres types de formulation dans la suite de ce document pour désigner ces objets : soit « objets matériels/a-matériels », soit « objets (a-)matériels ».

¹⁴⁴ Marcel PROUST, *Du côté de chez Swann*, Edition présentée et annotée par Antoine COMPAGNON, Folio classique n°1924, 2007, p. 44.

petits morceaux de papier jusque-là indistincts qui, à peine y sont-ils plongés s'étirent, se contournent, se colorent, se différencient, deviennent des fleurs, des maisons, des personnages consistants et reconnaissables, de même maintenant toutes les fleurs de notre jardin et celles du parc de M. Swann, et les nymphéas de la Vivonne, et les bonnes gens du village et leurs petits logis et l'église et tout Combray et ses environs, tout cela qui prend forme et solidité, est sorti, ville et jardins, de ma tasse de thé. »¹⁴⁵

Mais si le morceau de madeleine trempé dans le thé permet au narrateur dans le présent de l'action vécue de se remémorer Combray, c'est parce que celui-ci a vécu dans l'enfance la même expérience – « Ce goût c'était celui du petit morceau de madeleine que le dimanche matin à Combray (parce que ce jour-là je ne sortais pas avant l'heure de la messe), quand j'allais lui dire bonjour dans sa chambre, ma tante Léonie m'offrait après l'avoir trempé dans son infusion de thé ou de tilleul. »¹⁴⁶ – c'est parce que le vécu de cette expérience transforme les objets (a-)matériels de l'action passée en objets mémoriels qui lui permettent, placé qu'il est dans une situation analogiquement comparable, d'inscrire dans le présent de l'expérience vécue le vécu de l'expérience passée¹⁴⁷.

Le processus par lequel les objets de l'expérience du réel, matériels et (a-)matériels, deviennent pour un individu des objets de la mémoire, des objets mémoriels, au moment où l'expérience s'inscrit dans la mémoire individuelle, s'apparente en quelque sorte à une « cristallisation » comme celle du sentiment amoureux chez Stendhal : « Ce que j'appelle cristallisation, c'est l'opération de l'esprit, qui tire de tout ce qui se présente la découverte que l'objet aimé a de nouvelles perfections »¹⁴⁸. L'écrivain définit la cristallisation du sentiment

¹⁴⁵ *Ibid.*, p. 47.

¹⁴⁶ *Ibid.*, p. 46.

¹⁴⁷ On peut discuter le fait que la réinscription prenne dans *La Recherche* la forme d'une reviviscence et non d'une reconstruction : mais c'est la valeur illustrative de ce témoignage littéraire qui nous intéresse ici.

¹⁴⁸ STENDHAL, *De l'Amour*, Edition présentée, établie et annotée par V. Del LITTO, Folio classique n°1189, 1980, p. 31.

amoureux comme une métaphore du phénomène chimique observable dans les mines de sel gemme situées à Hallein au sud de Salzbourg : « [...] on jette, dans les profondeurs abandonnées de la mine, un rameau d'arbre effeuillé par l'hiver ; deux ou trois mois après on le retire couvert de cristallisations brillantes : les plus petites branches, celles qui ne sont pas plus grosses que la patte d'une mésange, sont garnies d'une infinité de diamants, mobiles et éblouissants ; on ne peut plus reconnaître le rameau primitif »¹⁴⁹. Pour Stendhal, l'imagination de l'être aimant attribue des perfections à l'être aimé comme autant de diamants sur un rameau effeuillé ; s'ensuit alors le doute sur la réciprocité de l'amour et l'asservissement du bonheur à l'autre.

Ce processus est social parce que la saisie de l'expérience du réel est commune à l'ensemble des individus qui partagent le même vécu dans un espace historico-social donné (avec des différences entre les classes sociales, entre les générations, entre les hommes et les femmes¹⁵⁰, etc.). Ainsi, les objets cristallisés portent en eux l'empreinte d'une contemporanéité liée au contexte expérientiel. Dans le roman de Pierre Bost *Monsieur Ladmiral va bientôt mourir*, le personnage central, un peintre nommé Urbain Ladmiral, déclare ceci : « J'ai peint comme on peignait de mon temps ; comme on m'avait appris à peindre »¹⁵¹. On imagine aisément, avec cet exemple, que l'empreinte de la contemporanéité est présente dans chacune des manifestations corporelles et intellectuelles de monsieur Ladmiral : la manière dont celui-ci opère pour obtenir une couleur, les techniques qu'il utilise pour peindre, ses gestes, la place qu'il occupe et la position qu'il adopte par rapport à son chevalet, les mots et les notions qu'il mobilise pour parler de sa peinture, sa manière d'en parler, sa

¹⁴⁹ *Ibid.*.

¹⁵⁰ Sur l'existence d'un clivage sexuel au niveau mémoriel, cf. les travaux de Joëlle BAHLOUL (*La Maison de mémoire. Ethnologie d'une demeure judéo-arabe en Algérie [1937-1961]*, Métailié, 1992), de Josette COENEN-HUTHER (*La Mémoire familiale. Un travail de reconstruction du passé*, L'Harmattan, 1994) ou de Jean-Hugues DECHAUX (*Le Souvenir des morts, op. cit.*).

¹⁵¹ Pierre BOST, *Monsieur Ladmiral va bientôt mourir*, Gallimard, 2005, p. 22.

connaissance des conventions en vigueur au niveau des « mondes de l'art »¹⁵², etc. Notons toutefois que, compte tenu de la nature du matériau analysé ici, l'étude de la mémoire des ouvriers est moins celle du corps agissant dans son ensemble que celle du corps parlant en particulier. De fait, si l'on s'en tient à ce que nous a dit Yoann, on constate effectivement que sa mémoire est pleine d'objets mémoriels vecteurs d'une temporalité historiquement datée. C'est le cas avec les termes qu'il utilise (« BTS en génie mécanique et productique », « CDI », « commande numérique », « intérim », etc.), avec les domaines de compétences professionnelles qu'il mobilise (la productique, la mécanique, l'informatique, etc.), avec les modes d'organisation du travail qu'il décrit ou encore avec les objets de consommation auxquels il fait référence (« mon [téléphone] portable », « mon walkman », « ma bagnole », etc.).

Transmettre l'histoire

Dans « Mémoire collective, tradition et coutume. À propos d'un livre récent », Marc Bloch avait reproché à Maurice Halbwachs de négliger la question de la transmission :

« Comment les souvenirs collectifs passent-ils dans un même groupe de génération à génération ? [...] À propos de la "mémoire familiale", M. Halbwachs a consacré, par exception, quelques mots à une relation de cet ordre. Il s'agit des grands-parents. " C'est par fragments, dit-il, et comme à travers les intervalles de la famille actuelle qu'ils communiquent aux petits-enfants les souvenirs qui sont les leurs" (p. 233-34). Je croirais volontiers que, dans beaucoup de cas, le rôle des grands-parents est infiniment plus important et plus intéressant [que ce qu'affirme M. Halbwachs dans *Les Cadres sociaux de la mémoire*] »¹⁵³.

¹⁵² Howard S. BECKER, *Les Mondes de l'art*, Présentation de Pierre-Michel MENGER, Traduit de l'anglais par Jeanne BOUNIORT, Flammarion, 1988, pp. 64-88.

¹⁵³ BLOCH, « Mémoire collective, tradition et coutume. À propos d'un livre récent », *op. cit.*, pp. 341-342.

Le sociologue tient compte de ces remarques formulées par l'historien. Ainsi, dans *Mémoire collective*¹⁵⁴, Halbwachs accorde à la famille une place centrale en ce qu'elle est l'espace privilégié où se transmettent les notions historiques communes et dans lequel l'individu acquiert la conscience de l'histoire. L'analyse de la narration de Yoann confirme effectivement l'idée que le contact avec les membres de la parentèle joue un rôle privilégié dans la transmission de ces notions communes. Le jeune enquêté fait référence, par exemple, à la figure d'Oliveira de Salazar, principal artisan de l'institutionnalisation au Portugal, dans le courant du vingtième siècle, de l'« État nouveau », un régime autoritaire de type nationaliste, corporatiste, proche des milieux traditionalistes catholiques, et anticommuniste.

LA : Tu sais comment tes grands-parents sont venus habiter dans cette tour [la tour de la cité HLM Gustave Flourens à Vierzon] ?

Yoann : Ouais, ouais. Enfin, comment ils sont arrivés dans cette tour-là, non. À Vierzon, je sais mais dans cette tour-là, je n'en ai aucune idée. Je pense que c'était financier.

LA : C'était lié au fait que le loyer était peu cher ?

Yoann : Ouais, je pense.

LA : Ce n'était pas lié au fait qu'il y avait déjà des Portugais ?

Yoann : Ça, ça a joué sur le fait qu'on vienne à Vierzon. Quand mes grands-parents ont fait mille-cinq-cents kilomètres. Des fois, je veux dire... Pas des fois... Poursuivis par la police militaire du pays à l'époque... Bon, voilà. Ils sont arrivés et ils ont été s'installer... Mes grands-parents ne sont pas venus tout de suite à Vierzon. Ils ont fait Bordeaux, Paris...

LA : Quand tu dis « mes grands-parents », il s'agit des parents de ta mère ?

Yoann : Ouais. Mes deux grands-pères. Parce que nous, c'est les hommes qui venaient. En général, les femmes restaient au pays avec les enfants. Mes deux grands-pères sont partis... Ils n'étaient pas de la même région. Ils sont partis tous les deux en France comme à mon avis des milliers de Portugais à cette époque. Ils travaillaient sur des chantiers en France. À Paris, à Bordeaux. Dans les grandes métropoles. Mais après, à Vierzon, je ne sais pas. Il y a une communauté qui... Je ne sais pas. Il y a eu du boulot à ce moment-là à Vierzon. Il y en a un qui est venu, qui a dit à un autre :

¹⁵⁴ Cf. en particulier le chapitre 3 de *Mémoire collective* intitulé « Mémoire collective et mémoire historique », *op. cit.*, pp. 97-142.

« Tiens... » Des gens de la même région puis ça c'est « engrené » comme ça.

LA : Tes deux grands-pères se connaissaient ?

Yoann : Non, ils ne se connaissaient pas.

LA : Tu as utilisé le terme de « police militaire », c'est ça ?

Yoann : Ouais.

LA : Mais ils sont venus pour des raisons politiques ou financières ?

Yoann : Les deux. C'était le système de Salazar. C'était une dictature. Et puis ils crevaient la dalle. Mes grands-parents crevaient la dalle... Enfin mon père. Mon père, quand il était jeune, il crevait la dalle. Parce que mon père, c'est le plus vieux aussi de la famille. Ils sont quatre frères et sœurs. C'est l'aîné. Il est parti du Portugal, il avait quatorze ans. Donc il a vu plus de choses. Il avait plus conscience. Mais il était obligé d'aller voler des légumes dans le jardin du curé.

LA : En France ou au Portugal ?

Yoann : Au Portugal. Pour manger, ouais. Ils ne mangeaient pas à leur faim. Il y avait beaucoup d'entraide...

Si la mémorisation des notions historiques impersonnelles est variable en fonction de l'âge (certains des plus anciens faisant par exemple spontanément référence à la Seconde Guerre mondiale ou à la guerre d'Algérie), elle l'est également en fonction de l'histoire familiale de chaque interviewé. Ainsi, dans le cas de Tom et de Baptiste, deux frères dont les ascendants sont eux aussi d'origine portugaise,

Tom : Mon père a toujours été en France. Quand il est arrivé, il avait huit ans en fait. Ma mère était là-bas. Donc mon père y partait souvent en vacances. Ils se sont rencontrés là-bas. Ils se sont mariés et ma mère, ça lui a plu de suivre mon père.

la référence à Salazar est absente des entretiens.

LA : Tu m'as dit que ton père est venu en France à huit ans ?

Tom : Oui, oui, avec mes grands-parents.

LA : C'était pour des raisons économiques ou politiques ?

Tom : Je pense... Au niveau des grands-parents, je pense que c'était pour des raisons financières parce qu'à cette époque-là, il n'y avait pas beaucoup de travail au Portugal. Alors qu'ici, en France... Je crois qu'ils

sont arrivés en 68... Je crois... 69... Là, il y avait du travail. C'est pour ça qu'ils sont venus.

LA : Il y a eu aussi au Portugal une période un peu compliquée...

Tom : Oui... Alors là, je ne peux pas te dire s'il y a des raisons politiques. Mon père pourrait peut-être le dire mais moi je ne sais pas. Mon père a toujours dit qu'à cette époque-là, il y avait du boulot [en France].

Autre exemple : celui de Ludovic, dont le grand-père paternel est originaire d'Espagne, un pays où la situation politique était proche de celle du Portugal. Dans son cas, la référence à la dictature franquiste est implicite.

LA : La dernière fois, tu m'as parlé de ton grand-père et tu m'as dit qu'il était arrivé pendant la Deuxième Guerre mondiale. C'est ça ?

Ludovic : Oui.

LA : C'était lié à la situation politique de l'Espagne ?

Ludovic : Oui, oui.

LA : Ce n'était pas pour des raisons économiques ?

Ludovic : Non, non, c'est à la suite à ce qui se passait en Espagne qu'il est arrivé en France.

Les témoins vivants des événements historiques ne transmettent pas l'expérience de ces événements mais leur connaissance. Plus précisément, ils facilitent, c'est le cas notamment des parents et des grands-parents comme l'avait souligné Halbwachs, la cristallisation des notions historiques communes et donc en partie aussi, en partie seulement et selon des modalités variables d'un individu à l'autre, la conscientisation de l'histoire. Autrement dit le lien de parenté, parce qu'il met en jeu de l'affect, de l'émotion, etc., inscrit l'objet mémoriel dans un réseau de significations particulières. La mémoire de Yoann (exemple 1), comme celle de Ludovic (exemple 2), illustrent ce phénomène. Dans le premier exemple il s'agit du grand-père. Dans le second il s'agit de la grand-mère, et indirectement aussi (même si ce n'est pas dit, l'association d'idées qui s'opère inconsciemment le laisse cependant penser), du grand-père de sa conjointe.

Exemple 1.

LA : Est-ce que tu as des exemples précis qui sont liés à des raisons politiques et qui justifient le départ de ton grand-père ?

Yoann : Il fallait faire comme eux l'avaient décidé. Il fallait payer... C'est la dictature. Je ne sais pas. Je n'ai pas d'exemples précis...

LA : Parce que j'ai rencontré quelqu'un d'autre d'origine portugaise mais ce n'était pas du tout perceptible dans son récit. Lui disait plutôt que c'était pour des raisons financières parce que là-bas, il y avait des problèmes d'argent...

Yoann : Oui, je suis sûr que ça a joué. Je ne dis pas. Mais ce n'était pas vivable.

LA : Sur un plan politique ?

Yoann : Oui. Dans le pays, sur un plan politique, tu étais surveillé.

LA : Ton père te l'a dit ?

Yoann : Mon grand-père.

Exemple 2.

LA : Tu me disais que ton grand-père était d'origine espagnole ?

Ludovic : Oui.

LA : Il est arrivé suite aux événements...

Ludovic : Au moment de la guerre. Personnellement, je n'ai pas connu mon grand-père. Je suis né en 78 et il est décédé fin 77-début 78, des suites d'une maladie. Je ne sais plus si c'était un cancer... J'en ai su beaucoup plus par le biais de ma grand-mère. Le mercredi, j'allais chez elle. Elle m'en parlait et ça m'a donné envie d'apprendre la langue de mon grand-père.

LA : Tu l'as apprise ?

Ludovic : Non. Je n'ai jamais eu l'occasion. Aujourd'hui, le hasard fait bien les choses parce que le grand-père de ma conjointe est espagnol. Il a connu mon grand-père.

Le fait que ces deux hommes se connaissaient (le grand-père de Ludovic et celui de sa compagne) a rendu hypothétiquement possible la transmission d'informations complémentaires capables d'éclairer d'un jour nouveau la compréhension des événements familiaux et plus largement celle des événements historiques. Maurice Halbwachs limite cette transmission aux seuls membres de la lignée. La confrontation au matériau empirique m'amène toutefois à adopter une position plus extensive : sans sous-estimer le rôle essentiel des membres de la parentèle, en particulier des parents et des grands-

parents, la transmission peut aussi intervenir par le biais d'autres personnes réelles (ami, camarade de classe, collègue de travail, connaissance liée à un syndicat, à un parti politique ou à une association, etc.) ou virtuelles (via la télévision, la presse, la radio, Internet, etc.) avec lesquelles un individu est en contact¹⁵⁵. Si Yoann, Ludovic ou les autres se souviennent, ou inversement ne se souviennent pas, c'est notamment parce que le contact (la nature du contact, l'intensité du contact, le contexte dans lequel il intervient, etc.) avec les différents membres d'un groupe donné, comme par exemple la famille, favorise ou non le maintien des objets mémoriels dans la mémoire de chacun d'entre eux. Remarquons en guise de conclusion que c'est parce que les objets de l'expérience du réel ont été cristallisés qu'ils sont susceptibles de remémoration. La remémoration est la seconde opération sociale de la mémoire : c'est à elle qu'est consacré le deuxième chapitre de cette thèse de doctorat.

¹⁵⁵ Sur les moyens de connaissance de l'histoire, cf. l'article de René KAES « Mémoire historique et usages de l'histoire chez les ouvriers français » (in *Le Mouvement social* n°61, octobre-décembre 1967, pp. 13-32). Dans notre corpus bibliographique, systématiquement, la référence aux actes de résistance ayant eu lieu localement sous l'Occupation allemande pendant la Deuxième Guerre mondiale est présente dans les récits des ouvriers appartenant à la générations des plus de trente-cinq ans, apparentés communistes ou assimilés.

CHAPITRE 2

Se remémorer

Puisque le matériau biographique rend possible l'étude de l'effectuation du rappel mémoriel, nous y consacrerons la deuxième partie de ce chapitre. Mais, avant, intéressons-nous au processus de conservation des objets cristallisés.

LE MAINTIEN MÉMORIEL

Si, pour reprendre l'expression utilisée par Maurice Halbwachs dans *Mémoire collective* : « on n'oublie rien »¹⁵⁶, c'est parce que le passé s'inscrit dans le corps, dans l'ethos, et que des conditions sociales sont réunies pour que l'on se souvienne. L'analyse de notre corpus met en évidence l'existence de deux conditions essentielles au maintien de la mémoire. L'une et l'autre sont interdépendantes et liées à une contemporanéité. La première concerne l'inscription sociale. C'est-à-dire la situation qu'un individu occupe au sein de la société, les types de sociabilité qu'il mobilise, la nature des liens sociaux dans lesquels il est engagé, son degré d'intégration dans un groupe donné, etc. Nous avons vu dans le chapitre précédent que la sociabilité joue un rôle central dans la mémorisation des notions historiques communes. Il en est de même pour la remémoration de l'ensemble des objets mémoriels : les échanges sociaux favorisent non seulement la cristallisation de normes, de valeurs, de savoirs, de

¹⁵⁶ HALBWACHS, *La Mémoire collective*, *op. cit.*, p. 126.

rituels, de gestes, etc., mais aussi leur activation. Cela est d'autant plus vrai que l'interaction se déroule au sein de « communautés affectives »¹⁵⁷, de groupes d'appartenance stables comme la famille, pour la plupart des ouvriers rencontrés, ou le syndicat (plus rarement le parti politique), pour les plus anciens. La deuxième condition concerne l'inscription territoriale. C'est-à-dire la présence d'un individu dans un territoire donné, l'historicité de son ancrage, sa durée, etc. L'inscription territoriale joue un rôle essentiel du point de vue de la remémoration en ceci que le contact avec les objets de l'espace environnant, matériels et a-matériels, favorise le rappel des objets mémoriels : si un individu se souvient, c'est parce que tel bâtiment d'usine, tel agencement topographique, tel quartier, etc., qui sont autant d'éléments de son histoire personnelle, l'aident à se souvenir. C'est ce qui avait amené Halbwachs, dans *Les Cadres sociaux*, à intégrer l'idée que la spatialité pouvait conduire à un double mouvement de remémoration. D'une part l'accession aux éléments du passé et d'autre part la conscientisation du changement¹⁵⁸. Mais les objets (a-)matériels utilisés peuvent être aussi plus symboliques. Parmi ceux que citent spontanément les interviewés, il y a les photographies¹⁵⁹. Selon l'expression de l'un d'eux, Paul, « [...] les photos [...], ça entretient la mémoire ».

Le récit de Paul

Restons justement avec Paul : son récit va nous servir d'exemple pour illustrer les conditions sociales qui concourent à la conservation de ses souvenirs. J'ai rencontré Paul en novembre 2008 à la mission locale de Vierzon où il travaille comme conseiller en insertion professionnelle¹⁶⁰. La mission locale

¹⁵⁷ Cf. « Nécessité d'une communauté affective » in *La Mémoire collective* de Maurice HALBWACHS, 1968, *op. cit.*, pp. 11-15.

¹⁵⁸ Voir *Les Cadres sociaux de la mémoire*, *op. cit.*, pp. 26-27.

¹⁵⁹ Sur ce thème, cf. *La Chambre claire. Note sur la photographie* de Roland BARTHES, Cahiers du cinéma / Gallimard / Seuil, 1992.

¹⁶⁰ Je l'ai rencontré sur les conseils d'un de ses anciens collègues, avec qui j'ai moi-même travaillé, et qui est actuellement animateur socioculturel dans une structure municipale. Peu de temps avant que l'interview de Paul ne se fasse, j'ai appris qu'il était le père et le beau-père d'un couple de Vierzonnais que je connaissais bien.

est située devant la gare, dans l'ancien grand pavillon de la Société Française. À partir de la fin du XIX^{ème} siècle, ce bâtiment a servi de lieu d'exposition du matériel produit par l'entreprise. C'est là que les acheteurs potentiels qui arrivaient en train ou en tramway étaient accueillis¹⁶¹. La façade était en verre et en métal, surmontée d'une statue. L'ensemble avait fière allure : ce qui n'est plus le cas aujourd'hui puisque la statue a été démontée et que la structure métallique a été recouverte d'un grossier coffrage en béton blanc. Je n'avais pas prévu d'interviewer Paul lorsque je l'ai rencontré la première fois. J'espérais surtout, en raison du poste qu'il occupait à la mission locale, qu'il pourrait m'aider à entrer en contact avec deux ou trois jeunes. Durant les semaines où Paul s'est mobilisé pour me trouver quelques volontaires qui accepteraient d'être interviewés¹⁶², nous avons échangé plusieurs courriers électroniques. L'exemple suivant est extrait d'un courriel envoyé par Paul le 27 novembre 2008¹⁶³. « [...] Les métallurgistes constituaient la communauté des "métallos" comme il existe celle des maçons, des boulangers, etc. Mais cette communauté était constituée d'un ensemble de groupes : les chaudronniers ("les rois et les durs" des métallos), les mécaniciens (des généralistes) comprenant les tourneurs et les fraiseurs, les serruriers (anciennement des forgerons). Dans ces groupes, il y avait aussi les "qualifiés" et les "non qualifiés". Avec une forte tradition syndicaliste et de lutte de classe, voire même avec une haute conscience politique ou idéologique, nous étions LES métallos, soudés et solidaires (surtout et avant tout contre le patronat bien sûr ou leurs "chefaillons" comme on disait). Je me souviens que lorsque les métallos se rencontraient autour d'un verre, les discussions étaient soit l'occasion d'évoquer des souvenirs et des anecdotes, des choses plutôt drôles, soit de parler de politique. Ça finissait alors par des engueulades. Là, la solidarité ou la camaraderie atteignaient leurs limites car,

¹⁶¹ Cf. *L'Industrie du machinisme agricole à Vierzon* de LETOURNEAU (*op. cit.*).

¹⁶² Pour cela, Paul a reçu l'accord de son supérieur hiérarchique. Notons que de tous ceux qu'il a contactés, seul Zouhir a accepté.

¹⁶³ Pour faciliter la lecture, cet extrait a fait l'objet de quelques modifications syntaxiques. Les erreurs orthographiques ont été corrigées.

comme dans tout groupe humain, "on réglait ses comptes", surtout entre les "rouges" et les "jauniots". » C'est à partir de ces échanges qu'est née l'envie d'interviewer Paul.

Le premier entretien réalisé avec lui se déroule en janvier 2009 en milieu d'après-midi à son domicile. Paul habite une maison de plain-pied datant d'une trentaine d'années, située au nord de Vierzon dans une zone pavillonnaire non loin de la cité du Désert où ses parents étaient venus s'installer lorsqu'il avait trois ans. L'intérieur de la salle à manger où se déroule l'entretien est rempli de meubles rustiques et d'objets décoratifs. L'entretien dure environ trois heures¹⁶⁴. Les sonneries de la comtoise marquent le temps à intervalle régulier. À un moment donné, sa femme arrive accompagnée de sa petite-fille. Celle-ci sort de l'école. L'une et l'autre viennent me saluer. Elles vont ensuite dans la cuisine pour que la petite puisse goûter et faire ses devoirs. J'arrête l'enregistrement vers 18h00. Paul me propose alors de prendre un apéritif. « Je pourrais fumer une cigarette. »

Paul est brun et de taille moyenne. Il est d'une nature avenante. Il est né en 1951 à Vierzon dans une famille d'ouvriers. Le père de Paul est cheminot. La mère recommence à travailler après la quarantaine. Paul précise : « [...] quand elle s'est rendu compte qu'elle pouvait être veuve[, lorsqu'elle a pris conscience qu'e]lle n'avait pas de sécu, pas de retraite ». Ses parents se sont connus en Lorraine. Son père faisait son service militaire, sa mère était employée dans une famille bourgeoise. Paul décrit sa mère comme ayant une forte personnalité. C'est elle qui le pousse à se diriger, après la classe de cinquième, vers la métallurgie. Nous sommes alors en 1965 : c'est la date que choisit Paul pour débiter son récit biographique.

¹⁶⁴ Au début de l'interview, lors de la présentation du récit de vie, Paul parle durant pratiquement une heure sans discontinuer.

Paul : 65 : je finis ma cinquième [d'enseignement général]. Ce qui veut dire que quand j'étais en CM2, j'ai fait partie des premiers élèves qui, en fonction des résultats, basculaient au collège avec ou non examen d'entrée en sixième. Pour mémoire, à l'école Paul Langevin, sur la classe, on était six à passer en sixième. Il y en a un, Christian M., qui a dû passer un petit examen. Je suis entré en sixième à Brouhot dans les préfabriqués situés... L'immeuble a disparu. C'était entre [l'entreprise] Paulstra et la petite cité pavillonnaire. Ça s'appelait Brouhot parce qu'avant Paulstra, l'usine s'appelait Brouhot et fabriquait des batteuses. Elle a même fabriqué des automobiles. Elle a beaucoup été bombardée pendant la guerre. Il y avait un petit stade un peu minable. C'était une aire de sport pour les lycées et les collèges. J'ai donc été là en sixième. Ensuite, en cinquième, j'ai été dans le premier bâtiment de ce qui va devenir la cité scolaire Édouard Vaillant. Au regard de mes résultats plutôt médiocres sur le plan du travail, mes parents, ma mère en particulier, a bien vu que les longues études ne seraient pas faites pour moi. Malgré le rêve que toute mère faisait. En particulier la mienne. Je suis donc entré au CET en 65. Comme ma mère était soucieuse de mes études, elle voulait que je sois en internat. J'ai été passer mon examen d'entrée à Gionne à Bourges. J'ai réussi mon petit concours mais il n'y avait plus de place. Le CET du lycée technique de Gionne m'a balancé au CET de Henri Brisson où j'ai postulé en électricité. Mais il n'y avait plus de place. C'est vrai... Heureusement d'ailleurs parce que les électriciens sont des matheux purs. Ils ont une logique arithmétique. Moi, je ne l'ai pas. Par contre, tout ce qui est géométrie me convenait. À l'époque, je ne le savais pas. On était, je ne sais pas, peut-être trois-cents familles dans la grande salle des fêtes du lycée. On nous appelait un par un. Quand c'est venu à mon nom, on m'a dit : « Vous demandez l'électricité mais il n'y a plus de place. Il reste une place en fonderie et une place en chaudronnerie ». Désarroi. Ma mère qui était malentendante, il fallait presque que je lui crie dans l'oreille, m'a dit : « Prends donc la chaudronnerie comme le petit W. C'est un bon métier ça ». Michel W. était un ancien du CET. Il est devenu prof. Maintenant il est en retraite. Je me disais : « Chaudronnier, chaudronnier... Chaudron ? Je vais faire des casseroles toute ma vie ». À l'époque, on ne se rebellait pas par rapport à son orientation. J'ai fait ma rentrée. Puis petit à petit, j'ai découvert que la chaudronnerie était un métier intéressant et difficile. Ça me convenait grâce à la géométrie, au traçage et à la trigonométrie où j'avais un peu plus d'aptitudes que pour la logique mathématique pure. J'ai donc eu mon CAP en 68 après un mois de grève. Il y avait le drapeau rouge qui flottait au dessus de l'horloge du lycée. J'avais dix-sept ans. [...]

Entre 1968 et 1982, si l'on excepte son service militaire (1972-1973), Paul travaille comme « métallo » dans plusieurs unités de production. « Les entreprises où j'ai été, c'était pour le savoir-faire. » De 1973 à 1977 par exemple, il est embauché dans une « boîte » située en région parisienne pour laquelle il réalise des chantiers partout en France ou à l'étranger. Après la naissance de sa fille, il décide de chercher un emploi à Vierzon.

Ma femme me dit : « Tiens, chez Marguerita ils cherchent un chaudronnier ». Là, j'ai sauté dessus parce que je passais devant cette entreprise et ils mettaient les pièces qu'ils fabriquaient dehors. Je me disais : « Ça, c'est de la chaudronnerie. Là, il y a du traçage, il y a du pliage, il y a du cintrage, il y a du montage... ». Ils ne faisaient jamais la même pièce. Ils ne travaillaient jamais la même chose. Si, ils prenaient les séries quand il y avait des séries de pièces, ils les prenaient. Quand un client voulait une pièce particulière, c'est dans cette entreprise qu'il la donnait. Donc, j'y suis allé. Je me suis présenté. Marguerita connaissait mon père. Le père de Marguerita connaissait bien mon père parce qu'ils étaient de la génération de la Libération. C'était des ouvriers qui se connaissaient. Le père Marguerita avait commencé par réparer les lessiveuses. Ah les femmes, quand leur lessiveuse... Un moment donné, ça pourrit et ça fait un trou. Lui les réparait. Il s'est mis ensuite à faire de la serrurerie et de la chaudronnerie. Il a embauché un gars, deux gars... Son entreprise est devenue à l'époque une petite chaudronnerie-serrurerie connue pour la qualité de son travail. J'ai toujours eu le souci d'aller là où on fait du beau boulot. Les entreprises où on fait de la série, on a le cul sur un bidon et on travaille sur une presse pendant des mois et des mois, ou faire toujours le même boulot, ça ne m'intéressait pas. Là, j'y ai pris mon pied d'un point de vue professionnel.

Paul y travaille de 1977 à 1982. En mai 1982, « sous Mitterrand », il devient animateur à la PAIO de Vierzon¹⁶⁵.

« [...] [Ç]a m'a fait quelque chose. » C'est ce que m'a dit Paul à propos de la transcription lorsque je l'ai appelé au téléphone pour fixer la date du second entretien. Le second entretien précisément se déroule chez lui au début

¹⁶⁵ La Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO) prendra ensuite le nom de Mission locale.

du mois de novembre 2009. Il dure environ quatre heures. Dans la première partie de cet entretien, Paul souhaite apporter quelques modifications à la transcription. Il parle de « petites choses à corriger » : c'est ce à quoi nous nous employons pendant environ trois quarts d'heure. Dans la majorité des cas, il s'agit de corriger des noms propres mal orthographiés. Pour le reste, les changements s'apparentent à des reformulations : celles-ci complètent plus qu'elles ne modifient le sens de la narration. Paul me donne surtout l'impression de vouloir être le plus exact possible quant aux éléments qui composent son histoire personnelle. Il revient par exemple sur le travail de sa mère en Lorraine. Il tient à me préciser qu'elle n'était pas « gouvernante », comme il me l'avait dit auparavant, mais « bonne ». Il utilise aussi le terme de « boniche ». Il dit que le contact avec la bourgeoisie, dans le cadre de ce travail, a eu pour conséquence de faire émerger dans son esprit un « contre-modèle » : « [...] elle a toujours eu la nostalgie de ne pas être comme ça. Et ça a créé chez elle un contre-modèle. "Il faut s'élever." Dès qu'elle le pouvait, hop, elle achetait de belles chaussures, un beau costume ». Dans la deuxième partie de l'entretien, l'exercice de mentalisation du premier logement amène Paul à développer ce qu'il avait abordé initialement. Mais il le fait en donnant plus d'aspérités aux choses. Il me parle ainsi de la mésentente de ses parents, de son doute quant à l'origine de sa mère, etc.

Exemple : le doute sur l'origine maternelle.

Paul : [...] J'aime bien savoir d'où je viens. Et puis aussi reconstituer une histoire. Ma mère, elle écrivait. Elle écrivait sur sa jeunesse des choses que je n'ai pas encore lues parce qu'émotionnellement je ne suis pas prêt. Mais ma femme me l'a dit : « C'est vachement intéressant ». C'est comme ça qu'on apprend des choses qui étaient tenues secrètes dans la famille. Par déduction, je dis : « Tiens. Ma mère, pendant la guerre de 14, serait bien le fruit de... ». Je dis ça, je n'en sais rien mais d'après ce que ma mère écrit, ça pourrait être une hypothèse.

LA : Le fruit d'une liaison...

Paul : Oui. [...] [Ma femme] a dit : « Il se pourrait que le père de ta mère, c'était un Allemand ». À la façon dont c'est écrit, on peut l'imaginer facilement. Je ne l'ai pas lu mais [...] [Ma femme] m'a dit :

« Si, si. Je te dis qu'on pourrait le croire ». « Tiens ? Ma grand-mère maternelle, tiens, tiens... » On pense que c'est possible. Moi, ça, ça ne me choque pas, ça m'intéresse.

Les conditions de la conservation

Dans le cas de Paul, trois conditions favorisent le maintien mémoriel : la permanence de son ancrage territorial, les sociabilités associées à ses différents groupes d'appartenance ainsi que sa propension à entretenir sa mémoire. « Ce qui entretient ma mémoire, c'est que je suis attaché à ma condition sociale, à mon histoire. Je l'entretiens. Je ne rejette rien du tout. Je suis content d'avoir eu des parents ouvriers, modestes. Je suis content d'avoir des copains ouvriers. [...] Moi, ma mémoire, je l'entretiens parce que je suis attaché à mon histoire, celle de mes parents ouvriers, celle de mes copains ouvriers. Je suis attaché à Vierzon parce que c'est là aussi que j'ai vécu. Je pense que si je vivais ailleurs, peut-être qu'on est obligé de se dire : "Bon, c'est du passé. On met ça dans une malle au grenier et ça fait partie des vieux meubles, des reliques". » À cet égard, le rattachement de Paul au parti communiste joue, directement et/ou indirectement, un rôle très important dans la conservation de ses souvenirs. C'est précisément ce que nous allons maintenant analyser.

Pendant très longtemps, le PCF a été en France le parti des ouvriers. D'abord parce que les ouvriers y étaient numériquement nombreux et ensuite parce que sa finalité était celle de la défense de la classe ouvrière¹⁶⁶. C'est donc tout naturellement, pour des raisons sociale et familiale, à cause du contexte local aussi, que Paul a adhéré à ce parti.

Extrait 1.

En 68, pendant les grèves, la ville organisait des cantines pour les enfants d'ouvriers et de temps en temps ce que l'on appelle un petit bal pour les jeunes. J'ai un copain du CET qui m'a fait adhérer à la Jeunesse Communiste [JC]. [...] À cette époque, c'était tout le monde comme ça.

¹⁶⁶ Cf. *Que reste-t-il du PCF ?* de Marie-Claire LAVABRE et François PLATONE, Autrement, 2003.

Tout le monde faisait un petit tour par la JC. Mais je n'y suis pas allé longtemps.

Extrait 2.

[...] à l'armée, chacun dit : « D'où tu viens toi ? » « Je viens de telle région, de telle ville... » « Ben c'est où ? » « Non. On ne connaît pas. » « Vierzon. » « Vierzon ? Ah wouai. Y a du boulot par là. C'est industriel. » C'était plutôt bien connu. Soit j'avais des échos de Vierzon de genre : « Y a du travail là-bas. C'est industriel. Il y a de la main-d'œuvre qualifiée ». Soit c'était « Vierzon la rouge ». Moi, les deux m'allaient puisque mon papa était militant CGT et militant communiste. Il a été conseiller municipal. Depuis toujours, j'ai vu à la maison traîner partout les cartes du parti, de la CGT, de L'Huma. Donc c'était... Je suis tombé dedans.

Extrait 3.

[...] quand j'ai bossé chez Marguerita de 77 à 82, je suis entré dans ma période... J'étais à la recherche d'autre chose. J'ai su à ce moment-là que je ne serais pas chaudronnier toute ma vie. Il y avait quelque chose qui m'appelait ailleurs. J'ai adhéré au parti communiste. J'avais un copain au Clos-du-Roy qui venait en réunion de cellule. Et avant la réunion, il passait à la maison. Un jour, il m'a dit : « Tu viens avec nous ? » Là, j'ai rencontré des vieux copains de mon père. Des cheminots... Je ne me prends pas pour Picasso mais lui m'a dit : « Je suis allé au parti communiste comme on va à la fontaine. C'est-à-dire naturellement ». C'est un peu mon cas. C'est là où j'ai appris qu'un ouvrier peut être autre chose qu'un ouvrier.

Même s'il a été syndiqué à la CGT pendant de nombreuses années (« Il fallait entrer dans le rang. »), Paul se définit surtout comme un « militant de base » communiste. « Être militant de base, ça me va. Je n'ai jamais voulu m'engager d'avantage. J'ai vu trop de gens qui se sont fait bouffer par les responsabilités politiques. Je me connais trop pour savoir que ça aurait été pareil. » Cette remarque renvoie autant à son père

Extrait 1.

Il s'y est beaucoup investi et on ne lui a jamais été reconnaissant.

Extrait 2.

[...] à l'époque, il y a des militants qui étaient mal traités. Il a quitté le parti tout doucement avec discrétion. Mais il en est parti un peu aigri. Il y a des choses qui se faisaient à l'époque, ce n'était pas joli-joli.

qu'à lui-même : « Je me connais trop pour savoir que ça aurait été pareil ». Certes, si Paul est un militant de base, il n'en est pas moins fortement imprégné par la culture du parti. Nul doute à ce sujet, en raison notamment de son historicité (l'enfance) et du contexte dans lequel il intervient (la famille), que le lien qui unit Paul au PCF est d'abord affectif. L'imprégnation intervient de manière médiatisée ou de manière immédiate.

La lecture de la presse communiste, par exemple, favorise indirectement la diffusion d'un corpus notionnel, normatif, etc., plus ou moins commun à l'ensemble des militants. Paul cite le magazine pour jeunes *Pif* (« Il y avait un grenier. On y montait à la corde à nœuds. J'allais y passer les jeudis pour revoir toutes les piles de *Pif le chien* et reconstituer les histoires. ») et le journal *L'Humanité*. Jean aussi, un autre militant communiste sur lequel nous reviendrons dans le troisième chapitre consacré au processus de commémoration¹⁶⁷, fait référence au quotidien fondé par Jean Jaurès. Si, comme pour Paul, *L'Humanité* s'apparente à un marqueur d'identité (« [...] à la maison, il n'y avait qu'un journal : c'était *L'Huma* »), Jean considère qu'il a surtout été un outil d'émancipation au service de la classe ouvrière. « À l'époque, on vendait une quinzaine d'*Huma* tous les jours voire plus sur le site de la Denison. Et je pense qu'il y a des périodes où c'était plus fort. Ça donnait du grain à moudre aux salariés. » À propos de ce journal, Jean dit d'ailleurs, en insistant sur le fait que c'est son frère qui lui a raconté cette anecdote à de nombreuses reprises en le « chagnant », que s'il a appris à lire, c'était simplement pour déchiffrer les vignettes de *Pif* que *L'Humanité* publiait dans ses colonnes.

¹⁶⁷ Jean est également délégué syndical CGT. Il a deux ans d'écart avec Paul. L'un et l'autre ont passé leur enfance dans la cité du Désert à Vierzon.

L'imprégnation n'est pas que médiatisée. Elle passe aussi par les sociabilités acquises au sein de la parentèle, lors des manifestations et des réunions organisées par la municipalité, à l'intérieur des structures propres au parti, etc. Dans *Que reste-t-il du PCF ?*, Marie-Claire Lavabre et François Platone notent : « L'encadrement des nouveaux adhérents, dans tous les sens du terme, signifiait aussi une grande capacité d'intégration. Formation militante et éducation politique, écoles du parti et accès à une culture partisane mais également générale – partielle et partielle, perçue cependant à juste titre par nombre de militants comme une ouverture – réseau de sociabilité et liens entre "copains" assuraient l'identification au parti »¹⁶⁸. Indéniablement, c'est un élément très présent dans la narration de Paul. Prenons deux exemples : le premier concerne justement ses « copains » du parti, le second est lié à son expérience à l'École Centrale du parti communiste en 1983 (c'est-à-dire peu après sa réorientation professionnelle dans le domaine de l'insertion).

Exemple 1.

[...] Au parti, j'ai des copains que j'ai connus à l'école et avec lesquels on entretient la mémoire. Quand on parle de la classe ouvrière, on échange. Ça entretient tout ça.

Exemple 2.

Paul : [...] Moi, le parti m'a apporté une culture que je n'ai eue nulle part. J'ai fait l'École centrale d'un mois. C'était 8h30-10h30. Pause : une demi-heure. 11h-12h30. 13h30-16h. 16h30-18h30. On allait manger et le soir : lecture.

LA : C'était où ?

Paul : C'était à Choisy-le-Roi [Val-de-Marne] dans l'ancienne maison à Maurice Thorez.

LA : C'était à quel moment ?

Paul : En 83. Donc : philosophie. *Empiricriticisme* de Lénine, je ne comprenais rien du tout. Ou *La Négation de la négation* de Jean-Paul Jouary... On était une trentaine par section. J'étais avec des ouvriers, des syndicalistes, des ingénieurs, des gars... Eux, hop ça y est. La lecture était faite... Ils faisaient les cons ou ils sortaient... Moi, j'étais encore en train

¹⁶⁸ LAVABRE et PLATONE, *op. cit.*, p. 27.

de ramer et à me dire : « Mais qu'est-ce que je lis là ? » D'ailleurs, au bout de trois jours, je suis allé voir le directeur de l'école. Je lui ai dit : « Non, moi je... ». « Non, non. Accroche-toi. Accroche-toi. Fais-moi confiance. C'est comme l'école. Tu apprends 20%, le reste... » Ça m'a apporté une culture exceptionnelle et de haut niveau. Je me rappelle d'une conférence [...] sur le rapport entre science et philosophie. J'étais émerveillé.

Son appartenance au PCF a permis à Paul d'élaborer une grille de lecture de la réalité. Sa vision du réel est fortement historicisée, notamment à partir d'événements politiques et sociaux (occupation allemande, mai 1968, etc.) localement contextualisés. Elle se structure autour des rapports conflictuels de classes et d'une certaine idée de la classe ouvrière valorisant l'humain plutôt que la recherche du gain, le « travail bien fait », etc. C'est ce qui explique pourquoi, sémantiquement, Paul privilégie l'utilisation du terme de « métier » plutôt que celui de « travail » ou qu'il considère les compétences techniques comme constitutives du sentiment de fierté. De ce point de vue, le début de son récit est signifiant. Paul le fait commencer en 1965 : « 65 : je finis ma cinquième ». La date marque objectivement un passage important : celui du Collège d'Enseignement Général (CEG) au Collège d'Enseignement Technique (CET) Henri Brisson où il obtiendra trois ans plus tard, en 1968, « après un mois de grève », un CAP de chaudronnerie. De manière plus hypothétique, la date pourrait aussi marquer le passage de l'enfance à l'âge adulte. L'épisode des quelques « trois-cents familles [réunies] dans la grande salle des fêtes du lycée », présenté au début de ce chapitre, s'apparenterait alors à un rituel social d'initiation. Dans *Ce que parler veut dire*, Pierre Bourdieu, à propos du rite de passage, écrit ceci : « En fait, il me semble que, pour aller plus loin, il faut poser à la théorie du rite de passage des questions qu'elle ne pose pas, et en particulier, celles de la fonction *sociale* du rituel et de la signification sociale de la ligne, de la limite dont le rituel licite le passage, la transgression. On peut en effet se demander si, en mettant l'accent sur le passage temporel – de l'enfance à l'âge adulte par exemple – cette théorie ne masque pas un des effets essentiels du rite,

à savoir de *séparer* ceux qui l'ont subi non de ceux qui ne l'ont pas encore subi, mais de ceux qui ne le subiront en aucune façon et d'*instituer* ainsi une différence durable entre ceux que ce rite concerne et ceux qu'il ne concerne pas. C'est pourquoi, plutôt que rites de passage, je dirais volontiers rites de consécration, ou rites de légitimation ou, tout simplement, *rites d'institution* – en donnant à ce mot le sens actif qu'il a par exemple dans l'expression « institution d'un héritier »¹⁶⁹. Bourdieu prend l'exemple du rituel d'initiation qui accompagne, dans certaines sociétés, la circoncision : en tant que « rite d'institution », celui-ci n'établit pas qu'une division sociale entre les garçons circoncis de ceux qui ne le sont pas, ou entre les enfants non-circoncis et les adultes circoncis, il délimite aussi une ligne opérant arbitrairement une séparation sociale « [...] entre l'ensemble de ceux qui sont justiciables de la circoncision, les garçons, les hommes, enfants ou adultes, de ceux qui ne le sont pas, c'est-à-dire les fillettes et les femmes ». Ce qui permet à Bourdieu d'affirmer qu'« Il y a donc un ensemble caché par rapport auquel se définit le groupe institué »¹⁷⁰. De fait, on peut imaginer que la cérémonie organisée en 1965 au CET constitue moins, pour Paul, un rite de passage de l'enfance à l'âge adulte qu'un « rite d'institution » établissant une différenciation entre les ouvriers qui ont suivi une formation professionnelle, ce qui est son cas¹⁷¹, et ceux qui ne l'ont pas suivie.

On comprend alors le désarroi de Paul devant son impossibilité de transmettre une part des connaissances liées à son expérience personnelle. Mais ce n'est pas que ses souvenirs sont inintéressants : c'est surtout qu'ils ne font pas sens pour les membres de la jeune génération. « Dans les entretiens que j'ai avec les jeunes dans mon boulot, je leur parle de ma jeunesse. Et il n'y a pas d'écho.

¹⁶⁹ Pierre BOURDIEU, *Ce que parler veut dire. L'économie des échanges linguistiques*, Fayard, 2008, p. 121.

¹⁷⁰ *Ibid.*, p. 122.

¹⁷¹ On notera qu'à l'intérieur du groupe de ceux qui ont suivi une formation dans le domaine de la métallurgie, Paul désigne subjectivement (cf. l'extrait de son courriel) les chaudronniers comme ceux qui sont « “les rois et les durs” des métallos ».

Je leur dis : "À mon époque, il n'y avait pas de chômage, on quittait une boîte parce que de l'autre côté de la rue, il y en avait une qui t'embauchait tout de suite et en étant payé plus cher." Je leur parle de la vision que je partage avec mes copains. Je leur dis que quand on cherche du boulot, il faut éviter de venir un jeudi avec les yeux explosés par l'alcool et sans être peigné. Je leur explique comment je me suis construit. Et je trouve qu'ils me regardent avec *un air bizarre ?* »

LE RAPPEL MÉMORIEL

Mais, concrètement, comment s'opère le rappel de la mémoire ? Paul donne justement un élément de réponse :

Je pense que je suis imprégné d'odeurs, d'images de mon enfance, de ma jeunesse. Elles remontent facilement. C'est pour ça aussi que j'imagine facilement des situations. Par exemple, quand les gens disent : « Il fait froid ». Je me rappelle d'une sensation. Je dis : « Non, non, c'est pas vrai, il ne fait pas froid. Quand j'étais au service militaire à Épinal en février, il faisait moins vingt. Il fait un froid sec et ça caille ». Hop, je me ré-imprègne tout de suite de la sensation que j'avais il y a trente-cinq ans. Je me souviens par exemple qu'on était obligés de faire du footing avec des tee-shirts et une petite chemisette à moins vingt degrés. Tu vois, c'est pour ça, quand je dis : « Non, non, il ne fait pas froid. Il ne faut pas exagérer ». Hop, c'est parce que je ressens immédiatement ce que j'ai vécu à un moment donné. Je revois ce ciel bleu. Parce qu'en février, dans les Vosges, il fait un froid sec. Donc le ciel est toujours bleu.

D'une façon générale, l'analyse de l'effectuation de ce phénomène durant les entretiens confirme que les objets cristallisés sont inscrits d'une certaine manière dans une partie du cerveau accessible à la conscience, mais que celle-ci n'atteint pas toujours nécessairement, parce qu'il lui faut, pour l'atteindre, comme dans l'exemple proustien, la possibilité d'un « jeu dialectique » entre des objets (a-)matériels et les objets mémoriels. Les trois exemples retenus pour

expliciter le phénomène sont la mentalisation du premier logement d'enfance, l'intervention d'un tiers et l'utilisation d'un article de presse. Ils sont respectivement illustrés par le récit de vie de Johan, par celui de Pierre et par celui de François.

La mentalisation du premier logement

Dans *Mémoire et société*, Gérard Namer précise qu'il s'est inspiré de l'ouvrage de Frances Yates sur les systèmes artificiels de mémorisation développés à partir de l'Antiquité, *L'Art de la mémoire*¹⁷² (□), pour réaliser son enquête sur « Les juifs égyptiens vivant en France »¹⁷³. Namer écrit : « Nous avons l'habitude de prolonger [...] l'interview par une expérience insolite qui suscite des réponses hésitantes et imprévisibles du sujet. Cette expérience oblige le sujet à centrer ses réponses sur le lieu social de l'enfance et de l'adolescence où se transmettent des habitudes qui ont été plus gestualisées que parlées, des habitudes qui ne se sont pas sédimentées en pseudo-dialogues intérieurs ; ce lieu social de la mémoire c'est la maison. [...] Ainsi, nous demandons à la personne interrogée de se souvenir de la première maison d'enfance présente à sa mémoire, de la parcourir lentement, d'en décrire les objets dans chaque pièce, mais aussi les impressions et souvenirs qui s'y rattachent »¹⁷⁴. Méthodologiquement, l'exercice de mentalisation du premier logement d'enfance présente un intérêt non négligeable. Son caractère objectivant permet à l'interviewé d'accéder à un certain nombre de souvenirs et d'impressions enfouis, de dépasser ainsi, selon l'expression de Namer, « la mémoire accessible au sujet »¹⁷⁵. Nous verrons d'ailleurs que ce qui est le cas pour l'interviewé l'est aussi pour l'intervieweur.

¹⁷² Frances A. YATES, *L'Art de la mémoire*, Traduit de l'anglais par Daniel ARASSE, Gallimard, 2006.

¹⁷³ NAMER, *Mémoire et société*, *op. cit.*, pp. 129-134.

¹⁷⁴ *Ibid.*, pp. 133-134.

¹⁷⁵ *Ibid.*, p. 134.

□ **Encadré : L'« art de la mémoire » selon Frances Yates**

L'ouvrage intitulé *L'Art de la mémoire* de l'historienne britannique Frances Yates est paru pour la première fois dans les années soixante. Celui-ci traite de l'histoire de l'organisation de la mémoire depuis l'Antiquité. L'auteure rappelle que c'est à un grec que l'on attribue l'invention des principes du système de mémoire artificielle (ce qu'elle nomme l'« art de la mémoire ») : « Au cours d'un banquet donné par un noble de Thessalie qui s'appelait Scopas, le poète Simonide de Céos chanta un poème lyrique en l'honneur de son hôte, mais il y inclut un passage à la gloire de Castor et Pollux. Mesquinement, Scopas dit au poète qu'il ne lui paierait que la moitié de la somme convenue pour le panégyrique et qu'il devait demander la différence aux Dieux jumeaux auxquels il avait dédié la moitié du poème. Un peu plus tard, on avertit Simonide que deux jeunes gens l'attendaient à l'extérieur et désiraient le voir. Il quitta le banquet et sortit, mais il ne put trouver personne. Pendant son absence, le toit de la salle du banquet s'écroula, écrasant Scopas et tous ses invités sous les décombres ; les cadavres étaient à ce point broyés que les parents venus pour les emporter et leur faire des funérailles étaient incapables de les identifier. Mais Simonide se rappelait les places qu'ils occupaient à table et il put ainsi indiquer aux parents quels étaient leurs morts. [...] Et cette aventure suggéra au poète les principes de l'art de la mémoire [...]. Remarquant que c'était grâce au souvenir des places où les invités s'étaient installés qu'il avait pu identifier les corps, il comprit qu'une disposition ordonnée est essentielle à une bonne mémoire »¹⁷⁶.

Yates préfère utiliser la locution « art de la mémoire » plutôt que le terme de « mnémotechnique » : « Nous autres, modernes, qui n'avons aucun système de mémoire, nous pouvons [...] utiliser de temps en temps une mnémotechnique personnelle qui n'a pas d'importance vitale pour nous, ni dans notre vie ni dans notre métier. Mais dans l'Antiquité, qui ignorait l'imprimerie, qui n'avait pas de papier pour prendre des notes ou pour taper à la machine des conférences, une mémoire exercée avait une importance vitale [*pour un orateur par exemple d'être capable de prononcer de longs discours de mémoire*]. Et la mémoire des anciens était exercée à l'aide d'un art qui reflétait l'art et l'architecture du monde antique, et qui dépendait peut-être de facultés intenses de mémorisation visuelle que nous avons perdues. Le terme de “mnémotechnique” – même s'il n'est pas absolument faux pour décrire l'art classique de la mémoire – simplifie à l'excès ce sujet très mystérieux »¹⁷⁷.

D'une façon générale, l'art de la mémoire est un système mnémonique qui repose sur des « lieux » et des « images ». « Il n'est pas difficile de

¹⁷⁶ YATES, *op. cit.*, p. 13.

¹⁷⁷ *Ibid.*, p. 16.

saisir les principes généraux de la mnémonique. Le premier pas consistait à imprimer dans la mémoire une série de *loci*, de lieux. Le type le plus commun, sinon le seul, de système mnémonique de lieux était le type architectural. C'est Quintilien qui donne la description la plus claire du procédé [in *Institutio oratoria*, XI, II, 17-22]. Pour former une série de lieux dans la mémoire, il faut, dit-il, se rappeler un bâtiment, aussi spacieux et varié que possible, avec l'atrium, la salle de séjour, les chambres à coucher, les salons, sans omettre les statues et les autres ornements qui décorent les pièces. Les images qui doivent rappeler le discours – comme exemple, on peut, dit Quintilien, utiliser une ancre ou une arme – sont alors placées en imagination dans les lieux qui ont été mémorisés dans le bâtiment. Cela fait, dès qu'il s'agit de raviver la mémoire des faits, on parcourt tous ces lieux tour à tour et on demande à leur gardien ce qu'on y a déposé. Nous devons penser à l'orateur antique qui parcourt en imagination son bâtiment de mémoire pendant qu'il fait son discours, et qui tire des lieux mémorisés les images qu'il y a placées. La méthode garantit qu'on se rappelle les différents points dans le bon ordre, puisque l'ordre est déterminé par la succession des lieux dans le bâtiment. Les exemples de l'ancre et de l'arme proposés par Quintilien autorisent peut-être à penser qu'il songeait à un discours traitant sur un point de questions navales (l'ancre), sur un autre d'opérations militaires (l'arme) »¹⁷⁸.

D'autres auteurs viendront compléter ou renouveler l'art de la mémoire. L'historienne anglaise cite un inconnu, maître de rhétorique à Rome et auteur vers 86-82 avant Jésus-Christ d'un traité intitulé *Ad Herennium*¹⁷⁹, « [...] seule source complète, sur l'art classique de la mémoire, à la fois chez les Grecs et les Latins [...] [dont le] rôle [est] d'une importance exceptionnelle pour la transmission de l'art de l'Antiquité au Moyen Age et à la fin de la Renaissance »¹⁸⁰. Parmi les compléments apportés au système mnémonique, l'auteur de *Ad Herennium* préconise par exemple de créer « [...] des images [pour les “mots” ou pour les “choses”] qui ne soient ni nombreuses ni vagues mais actives (*imagines agentes*) »¹⁸¹ c'est-à-dire des images porteuses de stimuli émotionnels qui favoriseraient l'ancrage mémoriel.

« Lors de notre première rencontre, nous avons abordé des éléments en lien avec l'enfance. Si vous êtes d'accord, je vous propose de faire maintenant

¹⁷⁸ *Ibid.*, pp. 14-15.

¹⁷⁹ *Ibid.*, p. 16.

¹⁸⁰ *Ibid.*, p. 17.

¹⁸¹ Citation extraite de *Ad Herennium*, (III, XXII) et utilisée par Frances YATES, *ibid.*, p. 22.

un exercice de mémoire et d'imagination lié justement à votre enfance. C'est un exercice que je fais avec les autres personnes que j'interviewe. Vous imaginez que vous êtes devant la porte d'entrée du premier logement dont vous vous souvenez assez bien. Vous imaginez que la porte s'ouvre. Est-ce que vous pourriez me décrire ce que vous voyez ? » Telle était la consigne de l'exercice de mentalisation du premier logement d'enfance réalisé lors du second entretien¹⁸². C'est seulement pour Pascal que cet exercice s'est révélé compliqué. En raison de son problème avec l'alcool¹⁸³, la mémoire de Pascal est en morceaux et ses souvenirs, même lorsqu'ils relèvent d'unités spatio-temporelles différentes, s'amalgament souvent entre eux. Son attention est limitée. Il ne m'a pas été possible par exemple avec lui de déterminer de manière précise l'ordonnement exact des différents lieux où il a vécu avant 1973, date à laquelle sa famille s'est installée à Vierzon.

LA : Quand vous avez déménagé à Sartrouville, vous aviez quel âge ?

Pascal : Quand on est partis de Sartrouville ?

LA : Oui.

Pascal : J'avais treize ans.

LA : Et quand vous avez déménagé de Châteaumeillant à Sartrouville ?

Pascal : Je ne peux pas vous répondre.

LA : Parce que la maison dont vous me parlez, vous m'avez dit que vous aviez cinq ou six ans. Donc ça veut dire que c'était après ?

Pascal : Certainement. Je n'ai pas de mémoire par rapport à ce point-là.

Dans le cas de Johan, les choses se sont passées plus simplement. Johan travaille avec Ludovic (le jeune dont le grand-père paternel est originaire d'Espagne) comme « opérateur sur presse » à Paulstra. L'entreprise est spécialisée dans la fabrication de caoutchoucs antivibratoires pour l'automobile et appartient au groupe pétrolier français Total. « Mon travail consiste à fabriquer des pièces sur les trains avant de Renault Clio. » J'ai rencontré les deux hommes par l'intermédiaire de Guillaume (un délégué CFDT de leur entreprise

¹⁸² Cf. Annexe 3, p. 440.

¹⁸³ Cf. chapitre 1, p. 84.

interviewé quelque temps avant) en mars 2009 à Vierzon lors d'une manifestation « pour la défense de l'emploi et du service public » à laquelle participaient environ cinq-mille personnes. La présence de Johan et de Ludovic à cette manifestation est liée au « plan de réorganisation ». Celui-ci entérine la suppression de quatre-vingt-un emplois sur le site de Vierzon. L'un et l'autre ne sont pas syndiqués et n'ont pas l'habitude de participer à ce type d'action collective. Mais au moment où Total, malgré la crise, réussit à dégager un profit de 13,9 milliards d'euros¹⁸⁴, leur présence est un moyen de signifier que ce plan ne passe pas.

Johan est brun, grand, au moins 1m90, et plutôt musculeux. Il porte des lunettes Dior. Il vient de faire construire une maison dans un petit lotissement d'une commune rurale du bassin vierzonnais où il habite avec sa compagne et ses enfants. La première interview a lieu le 4 avril. Elle se déroule dans le pavillon en cours d'aménagement. L'un de ses deux enfants est malade et sa femme est présente. Celle-ci travaille dans le secteur marchand. Johan est né en octobre 1976 à Bourges. Il a une sœur jumelle et une sœur aînée. Sa mère s'est arrêtée de travailler au moment de la naissance de son premier enfant. Johan dit qu'elle « a dû reprendre le travail vers 1988 ». Le père a dirigé une petite unité de production métallurgique spécialisée dans la chaudronnerie, située à la sortie sud de Vierzon en direction de Saint-Hilaire-de-Court, et fondée par son propre père. « Quand mon grand-père est parti en retraite, c'est le demi-frère de mon père qui a repris les rênes de l'entreprise. Et quand son demi-frère a été à l'âge de la retraite, c'est mon père qui a repris. » L'entreprise faisait de la sous-traitance pour l'usine Case. Peu après la fermeture de Case, l'entreprise familiale a connu quelques difficultés et a déposé son bilan. Elle a ensuite été rachetée par deux anciens salariés pour devenir MSDA. Le père de Johan y a travaillé comme ouvrier. Au bout de quelque six ou sept années l'entreprise a fermé définitivement. Elle a ensuite été presque entièrement rasée.

¹⁸⁴ La même année (2008), le bénéfice net ajusté du groupe a progressé de 14% sur un an.

À l'école primaire, Johan redouble la classe de CM1. « Je ne veux pas dire que j'étais dans les mauvais. Ni dans les bons. Je ne m'intéressais pas. Je n'étais pas du tout un élément perturbateur. Un gamin qui pourrait faire le bordel en classe. Non, c'est que ça ne m'intéressait pas. Je ne suivais pas trop. Souvent les profs me disaient que j'avais la tête dans les nuages. Par exemple, avec les anciennes tables d'école en bois, celles avec les rainures, je m'amusais avec ma gomme. Je regardais dehors ce qui se passait et je n'écoutais pas vraiment. Et quand la maîtresse me disait : "Johan, il faut répondre à ça". Comme je ne suivais pas trop... J'étais tête en l'air. L'école, ça ne m'a jamais vraiment intéressé. » Johan fait une sixième et une cinquième au collège Albert Camus puis une quatrième et une troisième technologiques au lycée professionnel Henri Brisson. Son père a une passion pour les vieilles voitures. Il les restaure. Il en possède d'ailleurs plusieurs. « La plus vieille qu'il a date de 1913. Il a aussi des voitures des années cinquante. J'ai toujours été baigné dans cet univers. Ça me plaisait assez. » La passion du père agit comme une ligne d'horizon pour le fils. Johan obtient un BEP en carrosserie puis une mention complémentaire au lycée Vauvert à Bourges. En 1996, pendant quelques mois, entre la fin de sa mention complémentaire et le début de son service militaire, il travaille dans l'apiculture et l'arboriculture. À l'armée, il est d'abord incorporé à Châteauroux (Indre) pour faire ses classes avant d'être envoyé à Verdun (Meuse) où il est affecté à la réparation des blindés. Après l'armée, il travaille quinze jours dans l'ancienne entreprise familiale puis deux mois à France Fermetures. Plutôt que de peindre des voitures, il y peint des volets et des portes de garage. C'est à cette époque qu'il rencontre sa femme. De février 1998 à juillet 1999, il travaille en tant qu'intérimaire à Paulstra. Il obtient ensuite un CDI. À la question de savoir si son travail est proche de la mécanique ou de la carrosserie, Johan répond : « Ni l'un, ni l'autre. On travaille dans le secteur automobile mais ça n'a rien à voir avec de la mécanique ou de la carrosserie. C'est vraiment de la fabrication de

pièces. C'est carrément éloigné. À part peut-être ceux qui sont en peinture. Mais pour peindre les pièces, ce sont des machines. Il n'y a rien de manuel ». Johan me dit aussi qu'il n'a jamais envisagé de reprendre l'entreprise de son père. « Déjà, c'est de la chaudronnerie-métallurgie. Personnellement, tout ce qui était un peu en rapport avec l'acier, ça ne m'intéressait pas. On vous donne un plan. Il faut faire de la fabrication. [...] J'avais vu [mon père le] faire parce qu'il m'arrivait [de l]'aider [...] pour des bricoles. Moi, ça ne me plaisait pas. Même mon père, ça ne lui plaisait pas. Lui, il a repris l'entreprise. À l'époque, on n'avait pas trop le choix. Lui, à treize, quatorze ans, il a fait des études dans la métallurgie-chaudronnerie. Il a passé ça parce que son père avait l'entreprise. À l'époque, ce qu'il voulait, c'était être cuistot. Lui a toujours dit que le travail qu'il faisait ne lui a jamais plu. Il l'a fait parce qu'à l'époque c'était comme ça. C'est vrai que les enfants n'avaient pas trop le choix. Surtout pour ceux dont les parents avaient des entreprises. »

Le deuxième entretien a lieu en mars 2010. Lorsque j'arrive, Johan porte un tee-shirt et un short en jean. Il est en train de poser du papier peint dans son salon. « J'avais oublié que c'était aujourd'hui. » L'interview se déroule dans la cuisine américaine nouvellement aménagée. Le couple a opté pour une décoration contemporaine, très urbaine. Il y a deux mois, la compagne de Johan a donné naissance à un troisième enfant. Elle est présente le jour de l'interview.

La maison décrite par Johan lors de l'exercice de mentalisation du premier logement d'enfance jouxte l'entreprise familiale. À l'époque, le père de Johan ne la dirige pas encore. « Mes parents n'ont pas habité là tout de suite. Quand ils se sont connus, ils habitaient Tunnel Château [un quartier moderne du centre-ville de Vierzon]. C'était un appartement. Après, ils ont eu cette maison. » Johan précise : « J'y ai habité de ma naissance jusqu'à cinq ou six ans ». La famille déménage ensuite dans une maison située à proximité de la sous-préfecture et de

la gendarmerie de Vierzon, sur la commune de Méreau, que ses parents ont fait construire et dans laquelle ils résident encore aujourd'hui. Voici comment Johan fait débiter sa description :

Ça faisait un couloir. Il y avait un portemanteau à l'entrée que mon père avait fait. Je m'en rappelle. C'était lui qui l'avait fait en fer forgé. Je sais qu'à droite, il y avait une salle de bains. Non, à gauche. En rentrant, tout de suite, il y avait la salle de bains. Après, les toilettes. On rentrait dans la cuisine. Après, on avait le salon-salle à manger et la pièce à côté. Après, je ne sais pas ce que vous voulez que je décrive... Après, il y avait la chambre de mes parents. Il y avait le salon qui était là, la salle à manger, et carrément sur la gauche, il y avait la chambre de mes parents. Ensuite, on passait une autre pièce. Il y avait la salle de jeu. Une grande salle de jeu. Ma chambre était sur la droite. La chambre de mes deux sœurs était entre la pièce de jeu et ma chambre. Elles avaient la même chambre. Ce n'est pas évident... Voilà, après, je ne sais pas...

En dehors de François (« Ce n'est pas idiot comme exercice... »), aucun des quatorze autres interviewés qui ont participé à l'exercice n'a formulé de remarque particulière. Il m'a semblé toutefois, notamment avec certains jeunes, que cet exercice les avait surpris. C'est le cas de Johan. Johan me donne l'impression de répondre à ma demande surtout pour me faire plaisir. Je me sens d'ailleurs obligé de me justifier à un moment donné. « Si vous voulez, par rapport au travail que je fais, j'essaie aussi d'analyser les mécanismes de la mémoire au niveau des générations... Si par exemple, je pose les mêmes questions à quelqu'un de plus âgé... Parce que j'interviewe deux générations différentes : des gens, comme vous, qui ont autour de trente ans et des gens plus âgés, qui ont plus de trente ans... Donc ça permet de voir si vous avez une perception différente... » La description de l'intérieur de la maison est variable (plus ou moins précise, plus ou moins détaillée) d'un enquêté à l'autre. Celle que me fait Johan est plutôt brève mais très spontanée. J'essaie alors de comprendre pourquoi. « L'entreprise était juste à côté de cette maison. Elle faisait partie du même terrain. C'était l'ancienne maison de mon grand-père et de ma grand-mère. Nous, on y a vécu. Après, il y a la sœur de mon père qui y a vécu aussi. Je

m'en rappelle très bien parce qu'en grandissant, après, quand j'allais des fois dans l'entreprise de mon père, la maison, je la voyais. Je me rappelle très bien de l'intérieur. J'ai des souvenirs dedans.» De ce point de vue, l'exercice de mentalisation confirme l'idée selon laquelle l'inscription territoriale et la sociabilité (sociabilité familiale dans le cas présent), la permanence dans le temps de l'une et de l'autre, sont des conditions nécessaires à la conservation des souvenirs.

Illustration 1. Configuration topographique de la maison de Johan



Plan dessiné par Laurent Aucher.

À l'extérieur de l'encadré, au niveau de la croix entourée : Porte d'entrée. À l'intérieur de l'encadré, partie gauche, de bas en haut : Salle d'eau. - WC. - Salon. - Chambre. À l'intérieur de l'encadré, partie droite, de bas en haut : Cuisine. - Salle à manger. - Salle de jeux. - Chambre. - Chambre deux sœurs.

La mentalisation est un support a-matériel qui agit comme un stimulus (il en est de même avec les configurations topographiques du premier logement d'enfance que je dessine pendant l'exercice et qui, parfois, servent aussi de

support matériel à l'interviewé pour se remémorer¹⁸⁵ : c'est le cas avec le plan réalisé pendant l'interview de Johan [Illustration 1]). Elle favorise l'émergence des objets mémoriels, notamment les plus actifs, ceux dont la charge affective, émotionnelle, etc., est la plus élevée, ceux qui s'apparentent en quelque sorte le mieux aux *imagines agentes* dont parle Frances Yates dans *L'Art de la mémoire*. Parmi ces objets, c'est une chose que nous avons observée dans le chapitre précédent, il y a les notions historiques communes cristallisées au sein de la parentèle. Ce phénomène d'activation est observable pour l'ensemble des interviewés. C'est quelque chose que décrit très bien François lorsqu'il se revoit devant la porte d'entrée du logement HLM qu'il occupe avec sa famille à Saint-Étienne (Loire).

François : [...] Je vois une porte. Mais j'étais très petit. Je devais avoir trois ans, trois ans et demi. Je suis devant la porte de l'HLM qui s'appelait Montreynaud. C'était l'appartement de mes parents. C'était tout petit. Pourquoi je me rappelle de ça ? Je me rappelle exactement cette anecdote. J'étais dans la poussette à l'entrée de la porte. C'est mon père qui tenait la rampe de la poussette et c'est ma mère qui ouvrait la porte avec le trousseau de clés. Pour une raison quelconque, je ne sais pas laquelle, mon père, en une fraction de seconde a lâché la rampe de la poussette. Et je me suis retrouvé par terre. La poussette a basculé. Je m'en rappelle : « Boum ». Je m'étais cogné la tête contre le sol. Là, je revois ma mère dire à mon père : « Mais c'est pas possible... » Et moi en train de rigoler. Je m'en rappelle très bien d'être tombé et d'avoir ri. Je riais devant mes parents. Alors est-ce que c'est le fait... Mais à trois ans, j'en suis sûr, j'avais le don de raisonnement. C'est-à-dire que je raisonnais. Je savais ce qui était bien, ce qui était mal, ce qui pouvait me faire rire, ce qui pouvait éventuellement me faire pleurer. C'est quand même un début à la raison... C'est-à-dire se questionner, réfléchir au sens de ce que l'on voit, de ce qui nous arrive, sur quoi on peut agir...

LA : Mais ce souvenir est le rappel de ce que vous avez vécu ou c'est ce qu'on vous a raconté ?

François : Non, non, non. Ça c'est un souvenir que j'ai vécu. D'ailleurs, mes parents, on en a parlé l'année dernière, ils ne s'en rappelaient pas.

LA : Vos parents sont encore vivants ?

¹⁸⁵ Le procédé est utilisé par STENDHAL dans *Vie de Henry Brulard* (Edition établie sur le manuscrit, présentée et annotée par Béatrice DIDIER, Folio classique n°447, 2004). Cf. aussi *La Maison de mémoire* de Joëlle BAHLOUL (*op. cit.*, pp. 217-219).

François : Oui, bien sûr... Mes parents ne s'en rappelaient pas. Mais à force de leur dire, ils m'ont dit : « Oui, c'est vrai, effectivement... » Curieusement, c'est moi qui m'en rappelais. Pas eux. Vous voyez, ce n'était pas... C'était anecdotique mais ça prouve que la mémoire, lorsqu'elle a envie de cibler une chose bien précise, qu'elle a envie de la mettre dans le disque dur, il n'y a rien qui peut l'en empêcher.

LA : Dans ce cas, vous êtes peut-être en mesure de dire pourquoi vous avez mis ce souvenir dans le disque dur ?

François : Peut-être le fait que je me sois cogné la tête. Peut-être surtout ma réaction... À la limite, j'aurais pu très bien pleurer parce que ça m'avait fait mal, mais sans plus. Je me rappelle très bien avoir rigolé. Je riais aux éclats. Ça a certainement coupé la tension qu'il y avait entre mon père et ma mère. Parce que ma mère reprochait à mon père d'avoir lâché la poussette. Le fait de me voir rire, le fait que je n'étais pas mort puisque je riais, ça a dû couper la tension.

LA : C'est peut-être parce qu'il ne s'est rien passé que vos parents ne s'en souviennent pas ?

François : C'est possible.

Plusieurs objets mémoriels font, consciemment ou non, fonction d'images actives dans le récit de Johan. C'est l'exemple du portemanteau situé dans l'entrée de la maison et auquel il fait référence au début de l'exercice. C'est aussi l'exemple de la chèvre évoqué dans l'extrait suivant. « Je crois qu'il y avait des poules. Pendant un moment, on avait une petite biquette. Je m'en rappelle très bien parce qu'à chaque fois, elle voulait rentrer dans la maison. Elle s'amusait à monter. Des fois, elle rentrait dans la maison. Ça grimpe partout donc... [...] Je ne sais pas pourquoi ni même où mon père l'avait eue. Après, il m'avait fait croire qu'elle s'était sauvée. Je ne sais pas ce qu'il en a fait mais je pense qu'il l'avait tuée pour la manger. Je sais qu'une fois, on en avait parlé et qu'il m'avait dit : "Ben non...". Il nous avait fait croire qu'elle s'était sauvée. Pour nous, c'était comme un chien, un animal de compagnie. On s'amusait avec. On était content mais un jour, couic, je pense qu'elle est passée à la casserole... » Le portemanteau mentionné par Johan n'est pas quelconque, c'est celui que son père chaudronnier a fabriqué, la chèvre est celle par lequel le désordre arrive, celle par laquelle, lorsqu'elle disparaît, la mort, à travers le prisme de l'enfance,

devient une réalité concrète, etc. Le caractère actif des objets cristallisés résulte aussi, quelquefois, de la distance qui sépare les interviewés du contexte expérientiel. C'est ce qui se passe lorsque Johan se remémore la cuisine.

LA : Vous pourriez me décrire la cuisine ? Est-ce qu'il y avait de l'électroménager ?

Johan : C'est un souvenir vague... Je me rappelle du papier peint parce que de nos jours, il ferait un peu rétro. Il était orangé-marron. Je sais qu'il y avait une table blanche stratifiée. Il y avait une rallonge que l'on pouvait ouvrir.

LA : En formica ?

Johan : Oui. Voilà, avec des chaises qui allaient avec.

LA : Pour vous, ça veut dire quoi « rétro » ?

Johan : C'est un papier peint qui date des années soixante-dix. Il était marron foncé-orange, avec un fond blanc. Ça faisait des motifs, des ronds. Il y avait des ronds orange. Maintenant, il y en a qui reviennent à ça.

LA : Vous êtes en train de me dire que la couleur et les motifs du papier peint étaient liés à une époque particulière ?

Johan : Oui. Je m'en rappelle parce que ça a dû me marquer. Je ne sais pas... Concernant l'électroménager... Je ne sais pas... Non, je ne me rappelle pas. Je n'ai même pas le souvenir du frigo ou de quoi que ce soit.

Dans *Les Cadres sociaux*, Maurice Halbwachs remarquait ceci : « [...] lorsque nous évoquons une ville, ses quartiers, ses rues, ses maisons, que de souvenirs surgissent dont beaucoup nous semblaient à jamais disparus, qui nous aident à leur tour à en découvrir d'autres ! Ainsi nous allons vers nos souvenirs en décrivant en quelque sorte autour d'eux des courbes concentriques de plus en plus rapprochées, et loin que la série chronologique soit donnée d'abord, c'est souvent après bien des allées et venues entre tels points de repère au cours desquelles nous retrouvons les uns et les autres, que nous rangeons nos souvenirs dans l'ordre de succession où tout indique qu'ils ont dû se produire »¹⁸⁶. L'idée d'une conception centripète du rappel mémoriel est utilisée par l'ethnologue Joëlle Bahloul dans son livre *La Maison de mémoire* consacré à Dar-Refayil, une demeure judéo-arabe localisée à Sétif, en Algérie, où a vécu sa famille entre 1937 et 1961. Bahloul écrit : « Les récits sont très

¹⁸⁶ HALBWACHS, *Les Cadres sociaux de la mémoire*, op. cit., p. 36.

significativement centrés sur la description de l'univers domestique, en particulier ceux des femmes, parce qu'elles passaient le plus clair de leur temps dans la maison. On y trouve une foule de détails sur la disposition des appartements, sur leur équipement ménager et sur les objets qui le composaient, sur le rythme de la vie quotidienne et sur ses péripéties, sur le manger, le dormir, l'hygiène corporelle et même les activités sexuelles. De prime abord, les mémoires de Dar-Refayil semblent s'enfermer dans cet univers étriqué. Puis, comme dans une sorte de peinture impressionniste, un mouvement se dessine en profondeur. La construction mentale de la maison procède à un tracé de frontières successives ayant la forme de cercles concentriques rayonnant autour de la cour. Ces cercles concentriques définissent en fait le cheminement de la socialisation des résidents. À partir du noyau constitué par les pièces entourant la cour, sorte de ventre clos dont la seule vraie ouverture est un lourd portail en bois, les gens de Dar-Refayil participent à la vie de la ville, de la communauté juive et de la ville pluri-ethnique. Ils prennent place aussi dans les mouvements de population qui les emmènent vers les grandes villes, Constantine et Alger, pour y trouver leurs chances professionnelles »¹⁸⁷. Joëlle Bahloul poursuit en précisant que les récits des résidents sont présentés de telle sorte qu'ils laissent penser que tout prend naissance à partir de cette maison¹⁸⁸. Dans le cas des ouvriers rencontrés pour ma thèse, contrairement aux résidents interviewés par l'ethnologue, et bien qu'il occupe une place importante dans les récits, le premier logement n'est pas décrit comme un lieu matriciel.

Le chercheur n'échappe pas à l'effectuation du phénomène de remémoration. J'en ai moi-même fait l'expérience. Lorsque j'étais enfant, mes parents habitaient assez près de l'endroit que décrit Johan. Un jour, en discutant avec ma mère, quelque temps après le premier entretien, je me suis souvenu qu'une dame accompagnée de ses enfants, à plusieurs reprises, en sortant de

¹⁸⁷ BAHLOUL, *La Maison de mémoire*, op. cit., p. 46.

¹⁸⁸ *Ibid.*, p. 47.

l'école, nous avait ramenés, ma mère et moi, dans sa voiture. Cette dame en question était la mère de Johan¹⁸⁹. Lors du second entretien, vers la fin de l'exercice, l'activation de mes propres souvenirs d'enfance s'est produite à nouveau.

LA : L'autoroute n'était pas encore construite ?

Johan : Non, non, non. Je m'en rappelle.

LA : Vous avez le souvenir des voitures ?

Johan : Oui. Je sais que ça roulait pas mal.

LA : C'est ce que je suis en train de repenser.

Johan : Oui, ça roulait beaucoup. Je sais qu'il y avait beaucoup d'accidents. Enfin, je n'ai pas souvenir d'accident mais je sais que mon père disait : « Des accidents, y en a tous les quatre matins ». Si, si, ça roulait beaucoup. Ça par contre, j'en ai le souvenir. Je sais qu'à chaque fois qu'on s'en allait, c'était la galère pour passer parce qu'il fallait se dépêcher. Il y avait tout le temps du flux. Oui, ça je m'en rappelle.

LA : Je me souviens qu'avant la construction de l'autoroute, il y avait eu un accident très grave avec plusieurs blessés. Ce n'était pas très loin de la maison de Saint-Hilaire.

Johan : Oui, oui. Je sais qu'il y avait effectivement beaucoup d'accidents. Je m'en rappelle parce que quand on... Là où il y a mes parents actuellement... Là, c'est en direction de la sous-préfecture, de la gendarmerie... Vous allez tout au bout, et il y a le rond-point. Vous rattrapez...

LA : C'est là où c'était dangereux.

Johan : Voilà. En fait, là où il y a le rond-point, on allait tout droit et on arrivait à un stop. Et il fallait couper la route. C'est là qu'il y avait souvent des accidents.

LA : C'est là où c'était très dangereux.

Johan : Je m'en rappelle très bien. Il y avait le stop. Il y avait la route. Il fallait la couper, reprendre une petite file... C'était très dangereux parce qu'il fallait la couper là, se dépêcher d'aller sur la file pour se réinsérer sur la voie. Ça, je m'en rappelle parce qu'avec mon père, des fois, on y restait deux-trois minutes avant de passer. C'était très dangereux parce qu'il fallait se dépêcher.

LA : C'était à cet endroit-là qu'il y avait des accidents.

Johan : Ouais, voilà. Oui, oui, c'est vrai.

LA : C'est aussi un exercice de mémoire pour moi...

¹⁸⁹ Johan, pour en avoir discuté avec lui, n'en a aucun souvenir.

L'intervention d'un tiers

J'ai toujours laissé aux personnes interviewées le choix du lieu de la rencontre. Pour une moitié d'entre elles, l'entretien s'est déroulé à leur domicile. Il s'agit d'Aline, de Baptiste, de Benoît, de François, de Jean, de Johan, de Paul, de Pierre et de Tom. Pour l'autre moitié, il a été réalisé dans les locaux d'une association ou d'un syndicat (la Boutique Solidarité dans le cas de Loïc et de Pascal, le Centre portugais dans celui de Yoann, l'union locale CFDT dans celui de Guillaume), dans un bar ou un lieu de restauration (Étienne, Ludovic et Zouhir), ou au sein de l'entreprise (Gilles et Ilan). Toutes les interviews étaient de type interpersonnel. Il est arrivé toutefois, à plusieurs reprises, qu'une tierce personne soit présente, voire intervienne, pendant l'enregistrement. C'est ce qui s'est passé avec Pierre. Pierre est né en 1951 à Graçay (Cher). Depuis 1998, il est embauché en CDI comme tourneur dans une petite entreprise de mécanique générale, Mécanique Appliquée du Centre (MAC), située à Vierzon-Forges. Je l'ai contacté en octobre 2008 par l'intermédiaire d'une connaissance avec qui il a travaillé pendant quelques mois. Au téléphone, il me dit qu'il a commencé sa carrière à Case comme tourneur. Au moment de son licenciement, en 1996, il était chef d'atelier. Lors du premier entretien, Pierre dira qu'il était ambitieux, qu'il voulait « monter en grade ». Au téléphone encore, il me dit qu'il n'est pas disponible le lundi soir parce qu'il fait partie d'une association de sonneurs de trompes. Il me parle aussi d'un livre consacré à l'usine Case-Société Française¹⁹⁰. Il dit : « Je suis dedans ».

Le premier entretien se déroule quelques jours après mon appel téléphonique. Pierre habite une zone pavillonnaire dans une commune limitrophe de Vierzon. C'est une maison de plain-pied de style solognot, probablement construite dans les années 1980-90, avec un petit terrain arboré parfaitement entretenu. L'intérieur de la maison est décoré de meubles rustiques et d'objets divers (porcelaine, tableaux, etc.). L'entretien a lieu dans la salle à

¹⁹⁰ Il s'agit du livre du journaliste local Rémy BEURION *Ma Française* (op. cit.).

manger. La pièce fait aussi salon. La femme de Pierre est présente. Elle est assise sur le canapé et regarde la télévision. Pierre est grand. C'est quelqu'un de chaleureux qui parle calmement. Il commence l'entretien en me montrant la page du livre dont il m'a parlé. Plus précisément, il me montre une photographie en noir et blanc où on le voit en train de manifester avenue de la République à Vierzon avec d'autres personnes. Sur la photographie, on reconnaît aisément le mur de l'ancien cinéma Le France. Pierre apparaît au premier plan avec deux autres hommes. Il porte une moustache et une casquette. Derrière eux, on distingue la silhouette de quelqu'un conduisant un backhoes sur lequel est accroché un drapeau avec le logotype Case. On imagine l'engin tout droit sorti des chaînes de fabrication. Pierre m'explique que la photographie a été prise en 1995, un jour de grève. Sur l'ancien mur du cinéma, derrière le backhoes, on voit l'affiche du film de Brian de Palma, *L'Impasse*, avec Al Pacino et Sean Penn. Je le lui fais remarquer. Il me dit qu'il ne l'avait pas vue : « Peut-être que ça a été fait exprès ? ».

Pierre : J'ai été élevé par un père qui a commencé dans l'agriculture et par une mère au foyer. J'ai deux sœurs. Mon père a laissé l'agriculture pour entrer dans la maçonnerie. Il a quitté la maçonnerie lorsque j'avais environ quinze ans pour rentrer chez Case. À l'époque, lorsque j'ai fait mon apprentissage, il existait des parrainages. Pendant nos trois ans d'apprentissage, on était parrainé par une grosse usine de Vierzon comme Nadella, Paulstra, etc. Moi, j'ai été parrainé par Case. Et mon père, lorsque je suis rentré au lycée, il est venu avec moi chez Case. Il leur a demandé s'ils embauchaient. Je me souviens très bien que le chef du personnel a dit « Bien sûr » et mon père est rentré chez Case par ce moyen-là. Il est donc rentré trois ans avant moi. Lorsque mon père est rentré, il était OS sur une perceuse. J'ai été à l'école comme tous les enfants et ensuite j'ai été au CET Henri Brisson à Vierzon pour apprendre un métier. C'était tourneur. En passant mon apprentissage de tournage, j'étais aussi parrainé par Case. À la fin de mon apprentissage, je suis rentré chez Case en 1969 comme « professionnel débutant ». On restait « professionnel débutant » un petit moment et on passait ensuite automatiquement « professionnel ». J'ai gravi les échelons : P1, P2, P3. Je suis ensuite parti au régiment au mois d'avril 71. Je suis revenu de l'armée en 72. Quand je suis revenu du service militaire, les premiers

tours automatiques sont arrivés chez Case. Quand on a vu arriver ces bécanes-là, c'était quelque chose. Et comme ils manquaient de régleurs, ils m'ont demandé si je voulais bien passer régleur sur ces tours automatiques. En sachant que si j'étais régleur, il fallait que je fasse équipe. J'ai donc accepté et je suis passé régleur sur ces tours automatiques. Ça a très bien marché d'ailleurs. Ensuite, d'autres sont rentrés et c'est moi qui les formais. Quand tout ça a été bien au point, mon chef d'équipe est parti en retraite. J'ai donc posé ma candidature et je suis passé chef d'équipe. J'y suis resté huit ans. Ils ont ensuite eu besoin de quelqu'un dans l'atelier outillage. Ils m'ont demandé si je voulais bien prendre cette responsabilité. J'ai accepté. De chef d'équipe, je suis passé chef d'atelier outillage. J'y suis resté un an. C'est à ce moment-là que commençait à y avoir tout plein de chamboulements à l'intérieur de l'usine Case. Ils ont commencé par supprimer l'atelier outillage. Ils m'ont donc proposé de remplacer le chef d'atelier soudure qui partait en retraite. [...]

J'y suis resté jusqu'à la fin de la Case. Jusqu'en 1996. J'ai fait partie des derniers qui sont sortis. Voilà. C'est à peu près tout mon cheminement chez Case : régleur, chef d'équipe, chef d'atelier.

LA : Et après 96 ?

Pierre : Après 96, je me suis retrouvé à la rue comme tout le monde. J'ai retrouvé une place comme chef d'atelier à Vatan [Indre]. Ils fabriquaient des aspirateurs de feuilles et des engazonneuses. Ce n'était pas trop mon métier et ça n'a pas marché. Je ne suis resté que deux ans. C'était aussi pour être responsable de l'atelier. Mais ce n'était pas du tout mon job. Ça n'a pas marché et je n'y suis pas resté. Suite à ces deux ans passés aux établissements Grueau, je suis rentré à Mécanique Appliquée du Centre où je suis encore en ce moment. À Grueau, c'était un métier un peu spécial parce qu'il fallait beaucoup travailler la tôle et ce n'était pas mon job. J'y arrivais mais avec difficulté.

LA : Quand vous dites que « ce n'était pas votre job », c'était par rapport à des éléments techniques ou d'ordre relationnel ?

Pierre : Non, non. C'était technique. En plus, je suis tombé sur quelqu'un, un peu un chef d'atelier dans ses gênes, qui voulait faire quatorze heures par jour, venir le samedi s'il fallait et voire le dimanche. Donc moi, ce n'était pas du tout ce que je recherchais.

LA : Vous étiez quoi à l'époque ?

Pierre : J'ai été pris chez Grueau comme responsable d'atelier. Donc il m'a licencié en me disant qu'il ne pouvait pas me garder. J'ai donc été licencié une deuxième fois. J'ai donc carrément laissé tomber tout ça. Je suis retombé dans mon premier travail. C'est-à-dire le tournage. Par contre, entre Grueau et MAC, j'ai eu une grave maladie. Ce qui m'avait pas mal diminué. Pour finir ma carrière, j'ai donc laissé tomber l'encadrement et j'ai repris mon boulot de départ. Je savais qu'ils

cherchaient un tourneur dans cet établissement. J'ai posé ma candidature et ils m'ont pris tout de suite. Et j'y suis toujours. Mais dans un an je suis en retraite. Maintenant, je ne cherche plus rien d'autre.

J'appelle Pierre au téléphone dans le courant du mois de novembre 2009. C'est son fils qui me répond. « Vous êtes le monsieur de l'interview ? » Son père est absent. Il me propose de le rappeler un autre soir de la semaine. La fois suivante, c'est sa femme qui décroche. « Pierre, c'est pour toi. C'est Laurent. » Le second entretien a lieu le 19 novembre et ce jour-là aussi, sa femme est présente. Dans les deux cas, elle est intervenue pendant l'enregistrement : à la fin du premier entretien et à plusieurs reprises lors du second. D'une manière générale, dans l'ensemble des cas où la situation s'est présentée¹⁹¹, j'ai noté que l'intervention d'un tiers ne faisait pas qu'activer le rappel mémoriel de l'interviewé, elle l'incitait aussi à renégocier dans le présent le rapport à son passé. Cette idée d'une reconstruction du passé par rapport au présent, nous l'avons vu dans l'introduction générale, est introduite par Maurice Halbwachs dans *Les Cadres sociaux de la mémoire*. Elle se révèle particulièrement opérante sur un plan empirique. De nombreux travaux sociologiques l'attestent. On peut citer ici l'ouvrage de Josette Coenen-Huther intitulé *La Mémoire familiale*¹⁹². Dans celui-ci, l'auteure s'intéresse aux contenus de ce qu'elle nomme les « mémoires familiales ». Elle constate que les contenus mémoriels liés au passé des lignées varient en fonction de ce que sont les personnes interviewées dans le présent. On peut citer aussi l'ouvrage de Jean-Hugues Déchaux qui, comme son titre l'indique, *Le Souvenir des morts*, porte sur le lien de filiation. Déchaux retient l'individu et non le groupe familial comme unité d'analyse : cela lui permet d'affirmer la nécessité « de traiter du *rapport individuel à la mémoire* »¹⁹³. Comme Coenen-Huther, il constate une modification dans le présent de la représentation du lien filial. Dans son chapitre consacré à la

¹⁹¹ Cela concerne Pierre bien sûr, mais également Johan et Gilles. Dans le cas de Johan, il s'agit de sa femme et dans celui de Gilles, d'un collègue.

¹⁹² COENEN-HUTHER, *op. cit.*.

¹⁹³ DECHAUX, *op. cit.*, p. 15.

filiation identitaire¹⁹⁴, il écrit : « La mémoire familiale charrie des référents identitaires qui vont servir de bornes ou de repères sans réel équivalent pour *ego*. Bien sûr, la mémoire étant une relecture active du passé, elle ne s'impose pas telle quelle sans médiation »¹⁹⁵. Pour illustrer ce processus de renégociation du passé par rapport au présent, j'ai choisi un extrait du premier entretien réalisé avec Pierre. L'enregistrement est alors terminé. Pierre a repris le livre. Il le feuillette. À la fin de l'ouvrage, l'auteur a reproduit une double page d'un journal local publié en 1995 où l'on peut voir le visage en noir et blanc, photographié en plan serré, de plus d'une centaine de salariés de l'usine Case. Sous chacun de ces portraits apparaît aussi le nom et le prénom de la personne. Certains sourient, d'autres non. La plupart sont des hommes. La double page est titrée « Les derniers "Casistes" ». Avant que Pierre ne commence à parler, j'en profite pour rallumer le magnétophone.

Pierre : Dans la dernière page, il y a les derniers « casistes ». Mais ils n'y sont pas tous parce que là, il n'y en a pas deux-cent-soixante-dix. Là, il y a déjà huit morts. Huit personnes qui ne sont déjà plus là...

La femme de Pierre : Il y en a beaucoup, c'est le stress quand ils ont été...

Pierre : Non, non, non. Pas forcément. Il y en a, c'est la maladie... Il y en a déjà huit en moins sur cette photo.

LA : C'est des gens qui travaillaient à Case ?

Pierre : Il y a des gens de la chaîne, des gens du bureau. Il y avait des gens du service maintenance... Là, Évelyne, elle était au service méthode. Ça c'est des soudeurs, des monteurs. Il y a un peu tous les services.

LA : C'est les derniers qui ont été licenciés ?

Pierre : Pas forcément. C'est parce qu'un jour il est venu quelqu'un chez Case pour faire ces deux pages du journal. Je les ai. Je ne sais même plus où elle est. Ça s'intitulait : « Les derniers Casistes ». Et je n'y suis même pas, là-dessus. Il y a même des chefs de service. Vous voyez cette personne, là ? Il était chef de service qualité. Il y a des gens de la comptabilité. Il y a un peu de tous les services, là-dedans.

LA : Et comment vous savez qu'ils sont décédés ?

Pierre : Parce que je le sais.

¹⁹⁴ Jean-Hugues DECHAUX différencie la « filiation identitaire », liée à la nécessité pour un individu de se construire, et la « filiation eschatologique », liée à celle de conjurer son angoisse de la mort.

¹⁹⁵ DECHAUX, *op. cit.*, p. 248.

LA : Comment vous le savez ? Par le journal... ?

Pierre : Par le journal. Par...

La femme de Pierre : Par les collègues.

Pierre : Par les collègues. Et puis même, on se rencontre dans la rue : « Tiens, tu as appris qu'untel était mort... » Oui, il y en a beaucoup de partis là-dedans.

LA : Et pourquoi vous disiez que c'était lié au stress ?

La femme de Pierre : Il faut dire que la fermeture y a contribué...

Pierre : Il y en a qui sont morts... J'en connais déjà trois là-dessus. Ils sont morts du cancer.

La femme de Pierre : Il y a quand même eu des gens pour qui ça s'est déclenché après la fermeture de Case. Ça y a contribué...

Pierre : Dire que ça vient de là. Je ne sais pas...

La femme de Pierre : Si.

LA : Vous n'êtes pas d'accord avec ça ?

Pierre : Ça peut y avoir contribué. Peut-être...

La femme de Pierre : Il ne faut pas rêver.

LA : Qu'est-ce qui vous fait dire ça ?

La femme de Pierre : Moi, je suis coiffeuse Je coiffe des épouses des anciens de la Case et des gens que l'on connaît entre nous. Il y a plusieurs gens qui ont fait des crises cardiaques et qui ont développé des cancers. Et ça été beaucoup le souci de la Case et le stress. Certaines personnes, peut-être pas tout le monde, mais ça y a contribué. Si. C'est la vérité. Il faut être réaliste.

Pierre : Il y en a même qui se sont...

La femme de Pierre : Il y a des personnes qui ne réagissent pas de la même façon...

Pierre : J'en connais un qui s'est pendu.

La femme de Pierre : Alors tu vois, tu reviens à ce que je dis. Pourquoi...

Pierre : J'en connais un qui s'est pendu...

La femme de Pierre : Toi ton problème de santé, ça a été aussi quand tu as été en chômage. Il ne faut pas rêver.

Pierre : On avait fait des...

La femme de Pierre : Il y en a d'autres qui se sont mis à l'alcool.

Pierre : Lorsqu'il a appris qu'il allait être à la rue, il s'est pendu, le pauvre.

La femme de Pierre : Alors, c'est quand même un exemple, non ? Il n'y a pas plus, malheureusement...

LA : Il avait quel type de poste ?

Pierre : Il travaillait sur des chaînes. Là, j'en vois un par exemple. Lui, il est mort. Il buvait beaucoup par contre. Lui, il est mort aussi. Lui aussi.

LA : Il y avait beaucoup de gens qui buvaient ?

Pierre : Il y en avait. Mais c'est de la rigolade par rapport à mes anciens que j'ai connus.

LA : Ils buvaient aussi.

Pierre : Mes anciens, ils buvaient.

LA : Mais à l'usine ?

Pierre : Et ça buvait dur...

LA : Ah bon !

La femme de Pierre : Vous l'avez coupée ? Vous avez coupé la cassette ?

LA : Non.

Pierre : Moi je peux le dire. Je ne cache rien. Tous les gens de mon âge qui on vécu ça, ils vous le diront comme moi. Ce n'est pas des mensonges. Mais les vieux dans le temps ! J'en ai connu un, il buvait six litres de vin par jour.

L'utilisation d'un article de presse

Lors des entretiens, je n'ai jamais encouragé le recours à des objets matériels/a-matériels par les interviewés. Inversement, je ne l'ai pas non plus refusé lorsque la situation s'est présentée. Dans le cas de François, il s'est agi d'un article de presse. J'ai rencontré François par l'intermédiaire d'une connaissance familiale. Je l'ai interviewé à deux reprises à son domicile durant environ six heures : ce qui correspond à plus de quatre heures d'enregistrement. François habite avec sa femme et ses deux fils une maison située dans un quartier résidentiel au sud de Vierzon. La femme de François travaille à l'hôpital comme aide-soignante. Ses deux fils sont encore lycéens. Le premier entretien est fixé le 14 mai 2009. Lorsque j'arrive vers 16h30, François ratisse les gravillons de sa cour. Il y a deux chiens. « Le plus jeune, c'est celui de mon fils. L'autre est plus calme. C'est le mien. » François vient de finir sa journée de travail à Timken, ex-Nadella, une entreprise vierzonnaise spécialisée dans la fabrication de roulements à aiguilles. Il est grand et sec, les cheveux grisonnants et le teint hâlé. C'est quelqu'un d'actif. Il est peintre amateur comme son grand-père paternel. « D'ailleurs, c'est même lui qui m'a foutu un petit peu le virus. Je me revois encore tout petit, au ras de la table en train de sentir ses huiles de lin. C'est formidable. L'huile de lin, ça a une odeur extraordinaire. Mélanger ses

matières et peindre. Je contemplais mon grand-père pendant des heures. C'est de là que m'est venu le goût pour la peinture. Quelque part, il y a aussi une filiation. » François collectionne par ailleurs les masques et les statues. Lors du second entretien, désignant fièrement une statuette africaine, il dira : « Cette pièce est la première que j'ai achetée. À l'époque, elle valait cinq-mille francs ».

François est né en 1955 à Saint-Étienne. Dans les années soixante, la mère, qui a travaillé dans une fabrique de chocolat, n'a plus d'activité professionnelle : elle élève ses trois enfants. Son père trouve un emploi de contremaître à Nadella. La famille déménage alors à Vierzon. François a huit ans. « J'ai fait mes études ici. D'abord au Bourgneuf puis au collège Albert Camus. Ensuite, j'ai entamé un BEP sténodactylo à la cité scolaire. Les études me gonflaient. J'ai passé le BEP mais je ne l'ai pas eu. » À ce moment-là, même sans diplôme, il était possible d'être embauché. « Je me rappelle que ma professeure principale nous avait donné une liste d'adresses où on pouvait éventuellement partir travailler. Elle m'avait donné l'adresse d'une banque à Paris où j'aurais pu commencer une carrière. [...] Dans les années 70, c'était une période bénie. C'est d'ailleurs pour ça que j'ai arrêté mes études. Je voyais qu'à dix-huit ans, avec ce BEP sténodactylo, je pouvais tout de suite trouver une place dans un bureau ou dans une banque. » Les choses ne sont pas dites mais l'échec au BEP s'apparente à un acte manqué. François a fait ce BEP « par gageure », « [...] simplement pour apprendre à taper à la machine à écrire ». Il n'aime pas le système scolaire. « À l'école, c'était hyper gonflant. Il fallait bêtement apprendre les dates. Il fallait tout apprendre par cœur. Par rapport à ma sensibilité, je repoussais tout ça. Ça ne me plaisait pas du tout. » Adolescent déjà, ce qui l'intéresse, son « dada », c'est la peinture : « [...] au plus profond de moi, ce qui me travaillait, c'était de peindre ». Mais il sait qu'une réorientation dans une filière littéraire n'est pas envisageable. À quoi bon dans ces conditions obtenir ce BEP ? À quoi bon aussi redoubler ? Alors quoi faire ? François est

exempté du service militaire en raison de problèmes de santé : « [...] j'ai eu mon premier ulcère à dix-huit ans. Et ça a suffi pour m'éliminer du contingent ». Il voit alors deux possibilités d'avenir : soit travailler comme employé dans le secteur bancaire à Paris soit comme ouvrier dans le secteur industriel en province. François choisit la deuxième. Le 3 septembre 1973, il est embauché en CDI dans l'usine où travaille son père. « Entre le salaire qu'on me proposait à Paris et les dépenses que j'aurai eues en étant là-bas, le métro, le logement..., je ne gagnais pas plus d'argent qu'en étant embauché chez Nadella à Vierzon. Je n'avais aucun bénéfice. Le fait de choisir de rentrer chez Nadella, c'était privilégier un certain confort. C'était à proximité de mon lieu d'habitation. À l'époque, j'avais dix-huit ans. Je vivais encore chez mes parents. Le choix s'est fait presque automatiquement. Aujourd'hui, peut-être que je le regrette. » Très rapidement, François comprend que le monde du travail ne correspond pas à l'image qu'il s'est projetée. « J'ai commencé à travailler aux Manuhrin. C'était des tours monobroches très archaïques. Le mien datait des années quarante. Je suis passé d'un monde très propre, très figé, le monde étudiant, le monde scolaire, à un autre monde : aux bruits des machines, à la manutention, au soulèvement des charges, à l'huile qui éclabousse le bleu de travail octroyé le premier jour d'embauche. Ça sautait du coq à l'âne. C'était très différent. J'ai quand même peine à digérer ces premières années. »

À plusieurs reprises, François dit que « La vie est un chemin de croix ». Il dit aussi qu'il est opiniâtre mais d'une nature anxieuse et d'une santé fragile. Il dit qu'il est un littéraire, qu'il aurait aimé faire les Beaux-Arts. Il dit que s'il ne les a pas faits, alors que ce sont ses parents qui lui ont pourtant proposé,

Je me rappelle qu'on avait fait une réunion avec mon père et ma mère. Ils m'avaient dit : « On sait que tu as des aptitudes pour la peinture. Est-ce que tu ne veux pas faire les Beaux-Arts ? »

c'est parce qu'il estimait qu'ils n'en avaient pas les moyens. Pendant vingt ans, entre 1976 et 1996, François a été délégué CGT. « Au départ, j'ai été élu délégué au CE pendant trois ans. Puis j'ai été délégué du personnel pendant dix-sept ans. C'est là que je me suis aperçu que de s'occuper des autres, ce n'était pas quelque chose de toujours facile. » Il justifie cependant son engagement par sa propension à être du côté des faibles. Quelques années durant, il a participé aussi à l'équipe de football de l'entreprise. Professionnellement, il est resté « opérateur ». « J'ai [...] été embauché en 73 comme OS. Aujourd'hui, en 2009, je suis P2. On ne peut pas dire qu'au niveau de l'évolution de carrière, c'est du flambant. »

Lors de la seconde interview réalisée au début du mois de février 2010, François commence par me préciser que son entreprise a été rachetée par Jtekl, une filiale de Toyota, et qu'elle a été rebaptisée Koyo. Il revient aussi longuement sur le nouveau « plan social » intervenu quelques mois avant ce rachat¹⁹⁶. C'est le deuxième en trois ans. D'une manière générale, le plan de licenciement, le rachat de l'entreprise, plus largement la crise économique et financière, tous ces événements génèrent un malaise. François explique par exemple ceci : « [...] pour pallier un petit peu la dépression psychologique, les machines qui étaient regroupées sur un espace bien limité, ils les ont un peu écartées. Comme pour remplir les vides. [...] Mais pour moi, [...] [l'entreprise] est quand même vide. Elle est déjà vide de beaucoup de camarades qui sont partis. Mais quoi qu'il en soit, le résultat est là. Il ne reste que cent-soixante-sept personnes aujourd'hui chez Koyo ». Il s'attarde aussi longuement sur le suicide d'un des cadres de l'entreprise intervenu dans le courant du mois d'octobre, et précise : « C'est quelqu'un qui avait un problème d'alcoolisme ». Puis conclut la première partie de l'entretien en disant qu'il est pessimiste pour les années à venir. « Je ne le suis pas pour moi mais pour mes enfants ». François pose le passé comme un contrepoint du présent : lors de l'exercice de mentalisation du

¹⁹⁶ François en avait déjà parlé lors de notre première rencontre.

premier logement, parlant de ses premières années dans la Loire, à Saint-Étienne, il dit : « J'ai vécu une enfance heureuse ».

Après l'enregistrement, il tient à me montrer une de ses peintures. La toile est située à l'étage dans la chambre conjugale. Elle représente ses grands-parents. François les a peints devant un mur de végétation alors qu'ils sont sur la terrasse de leur maison de la banlieue stéphanoise. La grand-mère est assise au premier plan. Elle porte un tablier (ou une sorte de blouse) sur lequel sont imprimés de nombreux motifs. Le grand-père se tient debout derrière sa femme. Il y a énormément de couleurs. François a peint le couple à gauche du tableau. À droite, il a mis une chaise métallique. Cette chaise est vide. « Je l'ai laissée là comme si les gens qui regardent ce tableau avaient la possibilité de s'y asseoir. »

François recourt à l'utilisation d'un article de presse lors du premier entretien. Il s'agit en fait d'une photocopie de la page 18 du *Berry républicain* datée du 6 mars 2009¹⁹⁷. La page est insérée dans celles que le journal réserve quotidiennement à l'actualité vierzonnaise. Elle intègre une rubrique spéciale intitulée pour les circonstances « Vierzon : Licenciements chez Timken ». La page est constituée de trois documents : « un petit récapitulatif non exhaustif des périodes qui ont marqué l'entreprise », un ensemble de réactions de personnalités locales faisant suite au plan de licenciements, et un article explicitant brièvement la situation actuelle. Les trois unités narratives sont regroupées sous le titre « Il y a 23 ans, 500 salariés y travaillaient », lui-même introduit par un chapeau : « HISTOIRE. Souvenez-vous, avant que l'entreprise ne soit rachetée par l'américain Timken, c'était Nadella... ». Trois photographies illustrent les textes. Sur l'une d'elles, on voit le visage de quatre femmes (des salariées ?). Elles ont les traits tirés. La légende précise : « TÊTES. Des regards vers le sol, et des têtes qui n'osent pas regarder vers l'avenir ». Le choix de la

¹⁹⁷ Christelle MARILLEAU et Marie-Noëlle PORTE, « Il y a 23 ans, 500 salariés y travaillaient » in *Le Berry républicain*, 06/03/2009, p. 18.

contre-plongée renforce le sentiment d'abattement. Sur une deuxième photographie, on voit encore des visages : ceux de plusieurs femmes faisant face à une caméra. Sous la photo : « CAMÉRA. Trouver les mots pour témoigner, pas si facile... »¹⁹⁸.

Nous sommes au début de l'entretien. Je viens juste de brancher le magnétophone. François tient entre ses mains la photocopie¹⁹⁹. Je n'ai pas encore formulé ma consigne que déjà il commence à parler.

Il y a actuellement à Timken un plan social. Avant ça s'appelait Nadella. Le journaliste nous a carrément fait un historique de l'entreprise. De mon côté, j'ai vérifié auprès des copains pour savoir si toutes les dates étaient véridiques. Pour 1992, il est écrit : « Plan de restructuration : cent-neuf emplois supprimés sur les sites Vierzon et Maromme ». Là, par rapport à cette phrase, je ne m'en souvenais pas du tout. Pourtant, j'ai quand même trente-cinq ans de boîte. Il faut faire attention aux phrases parce que finalement, ce plan de restructuration, les cent-neuf emplois supprimés, c'était des fins de contrats d'intérimaires. Ça peut porter à malentendu parce qu'on peut penser qu'il s'agit d'un plan de licenciement. Mais ce n'était pas le cas. C'est pour ça que ça ne m'avait pas du tout interpellé. En moi-même, je me disais : « Je ne m'en souvenais pas qu'il y avait eu un plan social ». D'ailleurs, à l'époque, on n'appelait pas ça un « plan social » [...].

Des trois unités narratives, François n'utilise que le récapitulatif historique. À plusieurs reprises, surtout dans la première partie de l'entretien, il s'appuie dessus pour structurer son discours. Très clairement, l'article aide François à ordonner chronologiquement son récit de vie en fonction de l'ordonnancement chronologique des événements sociaux relatés par la journaliste (exemple 1) mais aussi, à activer dans le présent de l'action des souvenirs enfouis (exemple 2).

¹⁹⁸ La troisième photographie représente un assemblage de différents articles de presse concernant le plan social. Elle est légendée « PRESSE. L'actualité de l'entreprise a fait couler de l'encre à ses moments de gloire et de désespoir ».

¹⁹⁹ Il gardera l'article sous ses yeux jusqu'à la fin de notre discussion.

Exemple 1.

La mémoire s'en va mais les écrits restent. Si je me réfère à l'article du *Berry républicain* en date du 6 mars 2009 que j'ai sous les yeux, je lis qu'en 72 : « L'activité de fabrication et commercialisation de cardans de direction se développe ». Ça, c'était tout à fait vrai. [...]

Exemple 2.

Il fallait automatiser les machines et faire des chaînes pour éviter qu'il y ait trop de personnes assujetties à un produit. C'est fluctuant. On imagine qu'il y avait une dizaine de personnes pour finaliser un produit. Lorsqu'on est passé à une chaîne avec des machines automatisées, il ne restait plus que trois personnes. Il y en avait sept en moins. Si je reprends ce qui est écrit sur le journal : « En 92. Plan de restructuration : cent-neuf emplois supprimés sur le site de Vierzon et Maromme ». Maintenant, ça me revient. C'était cette fameuse époque où il y avait tous ces ingénieurs et tous ces techniciens de méthodes qui étaient là pour automatiser les machines et pour finaliser les chaînes. Il y a eu des chaînes où c'était phénoménal. C'était des vraies usines à gaz. C'est fou. Il y avait énormément de boulot technologique. Ces gens, finalement, qui ont servi l'entreprise, lorsque les chaînes et les machines automatisées ont été prêtes à marcher, on n'en avait plus besoin.

D'une façon générale, si l'article favorise la remémoration, à l'instar de la mentalisation du premier logement d'enfance, il se révèle être aussi une forme d'objectivation²⁰⁰ : il aide en quelque sorte François à se mettre à distance de lui-même. François part de son expérience individuelle. Mais contrairement à la plupart des autres ouvriers interviewés, il réussit à atteindre par ce moyen un certain niveau de généralisation (en particulier sur tous les thèmes de la mémoire qui concernent le monde du travail et son évolution : la place des individus dans l'entreprise, le déséquilibre des rapports de force entre employés et employeurs, le primat de l'actionnariat, etc.). Lorsque c'est le cas, comme dans l'œuvre d'Annie Ernaux, le « je » utilisé est alors « transpersonnel »²⁰¹. Ces quelques éléments d'analyse posent évidemment la question de l'intentionnalité : selon

²⁰⁰ Ce phénomène est décrit par Michael POLLAK à propos de l'entretien-témoignage : cf. le récit de Margareta, une ancienne déportée au camp d'Auschwitz (in *L'Expérience concentrationnaire. Essai sur le maintien de l'identité sociale*, Métailié, 1990, pp. 33-75).

²⁰¹ Cf. « Vers un je transpersonnel » d'Annie ERNAUX in *RITM* n°6, Université de Paris X, 1994, pp. 219-221.

quelles conditions un individu est-il amené ou non à exprimer ses souvenirs ?
C'est donc à cette question que nous allons maintenant essayer de répondre dans un chapitre consacré à la troisième opération de la mémoire que nous avons appelée la « commémoration ».

CHAPITRE 3

Commémorer

FAIRE RÉCIT

La « commémoration », au sens premier du terme, selon la définition du dictionnaire *Le Robert*, désigne *une cérémonie destinée à rappeler le souvenir d'une personne ou d'un événement*. Mais, comme le souligne Laurence Podselver, si « La mémoire transfigurée en rituel d'évocation de l'événement sauve de l'oubli, elle ne restitue pas le souvenir »²⁰². Parfois la notion de commémoration se confond avec celle de « célébration » voire de « spectacle ». C'est ce que pense Annette Wiewiorka. Dans un article sur les commémorations de 1992 relatives au génocide des Juifs pendant la Seconde Guerre mondiale, elle note que « La commémoration est devenue un spectacle. Aujourd'hui, ce qui assure le succès d'une manifestation, ce n'est pas le nombre de personnes qui s'y associent, la ferveur et leur recueillement, mais sa couverture médiatique. Aussi faut-il qu'elle fasse "événement", digne d'être répercuté par les media et de toucher ainsi un public infiniment plus vaste que celui qui y participe »²⁰³. D'une

²⁰² « La mémoire recomposée » de Laurence PODSELVER in *Olam. Dans le shtetl d'Europe centrale avant la Shoah* de Mark ZBOROWSKI et d'Elisabeth HERZOG, Préface d'Abraham Joshua HESCHEL, Traduction de l'américain par Didier PEMERLE et Françoise ALVAREZ-PEREYRE, Revu pour l'édition française par Sylvie Anne GOLDBERG, Plon, 1992, p. 494. Dans son texte, PODSELVER introduit cette phrase par une citation de H. ATLAN : « il y a une différence entre se souvenir et ne pas oublier, le souvenir n'est pas l'exact opposé de l'oubli. Il en résulte qu'on peut ne pas avoir oublié et pourtant ne pas se souvenir... ».

²⁰³ Annette WIEWIORKA, « 1992. Réflexions sur une commémoration » in *Annales ESC* n°3, mai-juin 1993, p. 709.

manière générale, outre l'article de Wieviorka, parmi les nombreuses études consacrées au thème de la commémoration, on peut citer aussi le texte de l'historien allemand Reinhart Koselleck sur les processus identificatoires liés aux monuments funéraires, « Les monuments aux morts, lieux de fondation de l'identité des survivants » (1979)²⁰⁴, le livre de Gérard Namer sur ce qu'il nomme la « bataille pour la mémoire » de la victoire de la Seconde Guerre mondiale, *La Commémoration en France de 1945 à nos jours*²⁰⁵, ou celui de Jean-Hugues Déchaux, dont nous avons déjà parlé, *Se souvenir des morts*, sur le lien de filiation²⁰⁶. Ici, dans cette thèse, la notion de commémoration désigne l'opération de la mémoire par laquelle un individu, consciemment ou inconsciemment, exprime des objets cristallisés. Compte tenu de la nature de notre principal corpus (interviews enregistrées avec un magnétophone), l'étude se limite à l'analyse de l'expression des seuls objets verbalisés : les autres objets transmis par le corps agissant, les gestes en particulier, ne sont pas pris en compte. L'essentiel des objets collectés, notes d'observations mises à part, l'ont été en situation d'entretiens sociologiques. Il s'agit d'un cadre formel qui donne à la rencontre la valeur d'événement, un cadre extrêmement ritualisé, et donc relativement superficiel. C'est un élément que nous devons garder à l'esprit en tant qu'il n'est pas sans conséquences au niveau discursif. La mise au jour des conditions d'énonciation des objets mémoriels s'appuie sur deux éléments de l'enquête : les récits de vie et la transcription. La partie relative aux récits de vie porte plus précisément sur l'analyse de ce que l'on a coutume d'appeler la « présentation de soi », et qui correspond en fait à ce que les ouvriers ont répondu à la consigne formulée au début du premier entretien. Cette partie commence par l'exposé de trois exemples de présentation de soi (Jean, Étienne

²⁰⁴ « Les monuments aux morts, lieux de fondation de l'identité des survivants » de Reinhart KOSSELECK in *L'Expérience de l'histoire*, Edité et préfacé par Michael WERNER, Traduit de l'allemand par Alexandre ESCUDIER, avec la collaboration de Diane MEUR, Marie-Claire HOOCK et Jochen HOOCK, Gallimard / Le Seuil, 1997, pp. 135-160.

²⁰⁵ NAMER Gérard, *La Commémoration en France de 1945 à nos jours*, L'Harmattan, 1987.

²⁰⁶ Cf. notamment la première partie de l'ouvrage de DECHAUX sur la fête des morts (*op. cit.*, pp. 29-137).

et Zouhir). Chacune de ces présentations est reproduite telle qu'elle apparaît dans la transcription fournie aux interviewés. Elle est suivie d'un complément biographique. Une analyse transversale aux trois exemples conclut ensuite la partie.

« Mon père m'avait dit... »

Jean : Je suis né à Vierzon, le 16 octobre 1953, d'une famille ouvrière. C'était hier mon anniversaire. Mes parents paternels sont d'origine immigrée slovaque. Tchécoslovaque à l'époque, slovaque aujourd'hui. Mon grand-père arrivait en France pour travailler dans la verrerie. Là-bas, la Bohème, c'était le berceau du cristal. C'était plus de l'immigration, si on peut dire, si on peut appeler ça les débuts de l'immigration... Et donc mes grands-parents sont arrivés en France. La première embauche de mon père à Vierzon, c'était à quatorze ans à la verrerie. Première carte syndicale CGT aussi mais je ne sais pas si c'est lié avec l'histoire. Enfin pourquoi pas. À l'époque, il a fait différentes entreprises de Vierzon : porcelaine, métallurgie... On trouvait du travail sans trop de problèmes. J'étais issu d'une famille ouvrière de quatre enfants. J'étais le troisième. On pouvait aller à l'école secondaire à partir de douze ans. N'étant pas des plus courageux à l'école et ne montrant pas plus d'enthousiasme pour poursuivre, j'ai donc été en CET. C'était quelque chose de coutumier. Mon deuxième frère y était déjà. Il préparait un diplôme de tourneur. J'ai donc été en fin d'études et après j'ai passé l'examen pour rentrer à l'École professionnelle à Vierzon, au CET.

LA : Le CET : ce qui veut dire ?

Jean : Centre d'études techniques²⁰⁷, je crois. On passait le CAP en trois ans. Il y avait plusieurs métiers proposés par ordre du concours. Le premier, c'était ajusteur. Je m'en rappelle, j'étais arrivé seizième à l'examen. J'ai pris le métier d'ajusteur sans savoir ce que c'était. J'ai donc fait mes trois ans et j'ai appris le métier. C'était dur parce qu'il fallait limer la ferraille pour la rendre droite. Apprendre les gestes de la lime. Mais bon, je n'ai jamais été très grand au niveau professionnel. J'ai même loupé mon CAP. Mais à l'époque ce n'était pas trop gênant. Même sans diplôme, on pouvait quand même rentrer en entreprise. J'ai donc fait mes trois ans de CET, en 68, 69 et 70. En 68, on a connu aussi les premières grèves à l'école. Et je suis rentré à l'Unélec. J'y avais déjà travaillé durant les vacances. Pendant les vacances scolaires, on essayait aussi de travailler pour gagner un peu d'argent pour le restant de l'année. J'ai travaillé à l'Unélec pendant trois ans. J'ai fait différents métiers. J'ai été au montage. J'étais au contrôle des pièces. J'ai fait les réparations des

²⁰⁷ Il s'agit en fait du collège d'enseignement technique (CET).

palans aussi. J'ai dû aller chez des clients pour changer des câbles de palans qui étaient usés. Mais bon, je n'en ai pas une trop grande connaissance... J'ai donc fait ma première expérience professionnelle et puis je dirais syndicale. C'est là que j'ai adhéré à la CGT. J'y suis encore... Il y a eu l'armée. Ça on n'avait pas le choix. Il fallait qu'on y passe. Et quand je suis revenu de l'armée, ma classe a été licenciée. On était quatre à l'époque de cette classe-là, la 73-12. Pour quelle raison, je n'en sais rien. Les classes d'avant comme les classes d'après ont été reprises. À ce moment-là, ils se séparaient d'une personne sans problème. C'était peut-être parce que j'étais militant syndical. Donc après l'armée, j'ai été au chômage pendant un mois. J'ai fait plusieurs démarches pour trouver du travail. L'ANPE m'avait trouvé du travail chez Komet. Komet fabriquait des objets de sécurité pour le travail en hauteur. C'est une toute petite entreprise. Dans le même temps, j'avais fait plein de démarches auprès des entreprises de Vierzon. C'est là que je suis rentré à la Denison en janvier 75. J'ai fait plusieurs métiers sur différentes machines-outils, différents tours. On fabriquait du matériel hydraulique, des pompes, etc. J'ai passé treize ans dans cette entreprise en faisant différents métiers mais en ayant surtout une activité militante. Puis on a subi un plan de licenciement en 1977. Comme j'étais élu du personnel, j'ai été licencié après diverses péripéties. Pour l'anecdote, le 30 septembre 1987, mon chef vient me voir en me disant : « La lettre de l'Inspection du Travail est arrivée. Une fois que tu as fait ton boulot, tu ne peux pas revenir demain... ». Moi je lui dit : « De toute façon, il y a une manifestation à Orléans et je fais grève. »

LA : 77 ou 87 ?

Jean : Non, 1987. Les dates, je les confonds un peu. Je prends de l'âge. Mais toi, tu veux que je parle plus sur le travail, sur l'activité... ?

LA : C'est à toi de...

Jean : Moi, au niveau du travail, je suis toujours resté ouvrier. Je ne dirais pas un ouvrier professionnel mais un OS, un opérateur. Je suis monté P1 grâce à l'ancienneté et aussi à l'expérience. Mais je n'ai pas fait de grands trucs professionnels. Il y a une chose que je trouve importante pour le monde du travail et surtout pour les militants, et ça, ça date d'avant, c'est-à-dire des années 70 quand j'ai adhéré au parti communiste, c'était vers 1971 après mon adhésion à la CGT, mon père m'avait dit : « Un ouvrier, quand il est militant, il doit être respecté de ses copains pour son engagement et la sincérité de ses actes. Mais il doit aussi être respecté de son employeur pour son travail et son professionnalisme ». C'était mon père qui me l'avait dit lors d'une grève à l'Unélec. Mon père était OS ou P1. Il n'avait pas suivi une grande école mais il avait une culture grâce au syndicat. Et je trouve que c'est une phrase très importante. Beaucoup mieux que ces phrases sur les grandeurs de celui qui nous gouverne. Cette phrase, je la fais mienne. J'en suis fier quand certains vieux copains me la

disent. Même lorsqu'ils sont plus jeunes. Mais bon, c'est un vaste débat... On a beaucoup travaillé à la Denison sur les matériels hydrauliques. On faisait des pompes à pistons, des pompes à palettes et des systèmes. Il y a eu une unité « groupe hydraulique » qui avait été filialisée et qui s'appelait Pétroline. Mais elle a aussi fermé à ce moment-là, en 87, quand il y a eu les licenciements. Moi, ma période de chômage a duré un an. Une période durant laquelle j'ai milité. Mais bon, ce n'est pas ça le plus important. Le plus important, c'est que j'ai fait quelques démarches auprès des employeurs dont l'entreprise Matra automobiles qui était située à Romorantin-Lanthenay. Elle avait une unité à Theillay et cette unité embauchait. En précarité d'abord... J'ai donc été embauché à Matra en janvier 89 et j'y suis encore aujourd'hui. Sauf que depuis quelque temps, il y a eu des évolutions. En 2003, Matra Automobiles a fermé son unité de production. Une décision du groupe Lagardère. Un choix du groupe Lagardère de recentrer ses activités sur la presse. Comme le site de Theillay avait été filialisé quelque temps et que l'on était spécialisé dans la fabrication de carrosseries automobiles en plastique, on a pu continuer en étant racheté par un groupe italien qui s'appelle Ranger. On dépend encore de lui aujourd'hui. Mais en ce moment, il y a bien des rebondissements. On ne sait pas s'il ne va y avoir une cessation de paiement prochainement. ... ? Alors que l'on fabrique des pièces en plastique et que l'on pourrait être sur la convention collective de la plasturgie, on est toujours dans la métallurgie. C'est lié au fait que Matra Automobiles faisait partie de la Convention collective de la métallurgie. Mais au moment de la filialisation, on a voulu rester métallurgie pour garder les avantages que l'on avait. Sinon, on les aurait perdus. Avec les Conventions collectives de la chimie ou de la plasturgie, il y a moins d'avantages. Ce qui est toujours le cas aujourd'hui. D'où les conflits aussi avec nos employeurs. On en a encore un demain à ce sujet-là. Nous, nos premiers clients, c'est l'automobile.

J'ai connu Jean en 1991 ou en 1992. C'est quelqu'un que je tutoie. Je l'ai interviewé sur les conseils d'une connaissance commune. Au moment du premier entretien, cela faisait une dizaine d'années que je ne l'avais pas revu. Jean est encore blond, même s'il tend à être de plus en plus grisonnant, barbu et de taille moyenne. Il parle avec l'accent berrichon en mangeant goulûment certaines syllabes. C'est quelqu'un qui aime le contact, quelqu'un de très chaleureux. Il travaille, on l'aura compris, comme ouvrier à Ranger, une usine spécialisée dans la fabrication de pièces automobiles à base de matières

plastiques, où il occupe des fonctions syndicales. Jean habite avec sa compagne une maison de ville, située à proximité de la gare SNCF et du lycée Henri Brisson. Il est divorcé et il a un fils. Le premier entretien est fixé le 17 octobre 2008 en début de matinée. Jean est en arrêt de travail. L'entretien se déroule dans une pièce attenante à la cuisine américaine en cours d'aménagement. La pièce est située au premier étage et donne sur une cour. Il y a une grande baie vitrée. Il fait beau et le soleil inonde la pièce de sa chaleur et de sa lumière. Les murs sont tapissés de photographies, de dessins ou de divers documents iconographiques. Beaucoup portent l'estampille de la CGT. Une autre pièce, contiguë à celle où se déroule l'entretien, sert de salon. Il y a une bibliothèque.

Lors de l'enregistrement de ce premier entretien, Jean note qu'aujourd'hui « [...] on ne reste pas longtemps dans l'entreprise avec la précarité. Parce qu'il faut savoir que globalement, entre Matra et puis ce que je vis aujourd'hui à Ranger, on a des taux de précaires de près de 25, 30, 50% parfois. Et ça c'est très préoccupant. Et quand on y est depuis plus longtemps, [en raison de la parcellarisation du travail,] on ne voit pas la finalité du produit. [...] Je trouve qu'il y a une évolution du travail qui est très inquiétante pour ça. En plus, j'ajouterais qu'aujourd'hui, on a une obligation de résultat. C'est comme si à chaque fois que l'on faisait quelque chose, on mettait quasiment en péril la société. Ça met les gens dans des conditions de vie qui ne sont pas saines. On voit ce qui se passe en ce moment avec le mal-être au travail. De plus en plus, les gens en parlent. Avec des drames qui sont allés jusqu'au suicide. Notamment parmi les techniciens. Moi, c'est une chose que je vis très mal dans cette évolution. Comme en plus les gens ne seront pas dans l'usine pour très longtemps avec la précarité, les liens peinent à se... Et il y a justement une solidarité qui peine à s'affermir, ce qui isole encore plus les gens. Globalement les résultats des entreprises pour lesquelles on travaille, Renault, Peugeot, Fiat, etc., ces résultats vont très bien. Très, très bien... Leurs actionnaires touchent

plein de sous. Par contre derrière, le truc c'est qu'ils externalisent les activités industrielles pour le profit. Ce qui fait que bien souvent, les équipementiers ont des résultats très faibles. C'est le cas de Theillay. Depuis que l'on a été racheté par Ranger il y a cinq ans, les résultats sont négatifs. Ce qui pose un problème aujourd'hui parce que je ne sais pas si on ne va pas être en liquidation judiciaire dans la semaine qui suit ». L'action syndicale prend une place importante dans la vie professionnelle de Jean. Il le justifie en disant : « [...] je trouve que si on se cantonne à l'activité professionnelle, quelque part on se sclérose. D'abord, individuellement, on ne fabrique rien. On fabrique parce que l'on est avec les autres. Et s'il y a eu des avancées sociales dans notre pays, c'est grâce aux actions collectives. Ce n'est pas parce que les gens ont bien travaillé, ont bien fait le nombre de pièces demandées, qu'ils ont réussi à avoir aujourd'hui les trente-cinq heures et les cinq semaines. C'est parce qu'il y a eu action collective ».

Après l'enregistrement, Jean me propose un café. Le magnétophone est éteint. Je prends des notes. Il me dit qu'à l'époque où il travaillait à Denison, il y avait des associations sportives internes aux usines. Il cite l'exemple des clubs de football. Il me raconte aussi qu'une DRH, lorsque l'usine appartenait encore à Matra, avait justifié la suppression des postes des personnels de cantine en disant qu'ils n'étaient pas liés à la production. « Je lui ai demandé si son poste aussi était lié à la production ». Lors du second entretien, je suis revenu sur cet épisode. Jean m'a alors précisé « [...] que la DRH [...] a été à son tour touchée, entre guillemets, par la société actuelle. Quelque temps après, un financier a été embauché dans l'usine et l'a ensuite virée comme une malpropre. L'ironie de l'histoire c'est qu'elle a ensuite été aux prud'hommes et qu'elle a gagné en conciliation ».

Avant de passer à la présentation du récit d'Étienne, précisons que le second entretien réalisé avec Jean s'est déroulé dans les mêmes conditions que le premier en septembre 2009.

« Je n'ai jamais causé de problème »

Étienne : Je suis né le 5 janvier 86 à Gien [Loiret]. J'ai toujours vécu sur Aubigny. Je n'ai jamais connu aucun déménagement. Je suis entré en maternelle avec un an d'avance. C'est-à-dire avec des personnes qui étaient nées en 85. J'ai donc fait quatre ans de maternelle. J'ai eu une scolarité relativement normale. Je n'ai jamais eu de problème particulier. J'ai toujours été studieux. Je n'ai jamais causé de problème. J'ai toujours été entre guillemets « sage ». Après, je suis resté au collège d'Aubigny de la sixième à la troisième. C'est là que je me suis un peu plus démarqué. J'ai tout le temps été dans les premiers de la classe. J'ai été relativement bon. Au brevet [des collèges], si je me souviens bien, il me manquait une dizaine de points au total... Donc après mon brevet, je suis arrivé directement ici à Vierzon en seconde technologique pour faire un bac génie mécanique option productique. J'ai donc fait ma seconde. Pour mon orientation en première, j'ai eu quelques problèmes pour arriver en génie mécanique parce que la direction ne voulait pas que j'aille en génie mécanique mais en S. Mais moi j'ai refusé parce que j'estimais que ce que je voulais faire c'était génie mécanique. Ils ne m'ont pas empêché. Ils voulaient juste essayer de me mettre en S. J'ai passé ma première STI²⁰⁸ ici. J'ai passé ma terminale. J'ai eu mon bac mention « très bien » en 2004. J'ai tout de suite enchaîné par un BTS productique au lycée Henri Brisson. Mon BTS s'est très bien passé. C'était dans une ambiance toujours studieuse. Je n'étais pas « tire-au-flanc ». J'ai toujours voulu chercher à travailler contrairement à d'autres qui pensaient plus à faire la fête dans leurs années d'étudiants. Moi j'étais toujours dans le travail. Donc j'ai eu mon BTS. Ma première année de BTS s'est bien passée. Durant ma deuxième année de BTS j'ai intégré le corps des pompiers à Aubigny à la suite de mon père... Mon orientation personnelle s'est toujours un peu focalisée... Enfin, elle a toujours été similaire à celle de mon père. Je crois que j'ai voulu le suivre. Je crois aussi parce que ce qu'il faisait me plaisait. Alors j'ai tenté le coup tout simplement. J'ai voulu travailler dans la productique parce que ce qu'il faisait était en rapport avec la productique. Je suis entré aux pompiers parce que c'est lui qui m'a initié et qui m'a donné l'envie d'entrer aux pompiers en 2004. Oui, donc j'ai dû passer mon bac en 2002... ? Donc par la suite, j'ai passé mon BTS. J'ai terminé premier de l'académie et après je suis allé poursuivre

²⁰⁸ STI : Sciences et Technologies Industrielles.

mes études à Valenciennes [Nord]. J'ai fait là-bas une année de licence en apprentissage à l'IUT de Valenciennes. J'ai fait une licence en CMAO²⁰⁹ : conception mécanique assistée par ordinateur. Je l'ai fait en alternance par apprentissage avec Mécachrome qui m'a orienté dans la programmation. À Mécachrome, je suis resté dans le domaine de la programmation. À Valenciennes, j'étais beaucoup plus dans la conception. Cela m'a permis d'ouvrir plus de portes et d'arriver à avoir une formation relativement complète dans mon domaine. Durant ma formation en IUT, j'ai eu l'occasion de partir en Suède pendant une semaine, ce qui m'a permis de développer mon approche et puis le travail avec des personnes étrangères. Notamment, de comparer nos méthodes de travail. Cela a été relativement enrichissant parce que ça m'a donné l'envie d'aller vers l'extérieur, de voyager, de sortir du département et de voir un peu le monde comme il est. J'ai eu ma licence l'année dernière en 2007. Major de promotion. Par la suite, mon entreprise m'a embauché en septembre 2007 en tant que programmeur. C'est ce que je suis actuellement. En ce moment, je continue mon travail et pour l'instant, tout va bien. Très très bien. À part l'entreprise qui a quelques problèmes. Donc mon futur, je ne le connais pas encore. Je ne peux pas définir si je vais continuer de travailler, s'ils vont devoir me licencier, me transférer... Pour l'instant, je suis encore dans l'incertitude. Du point de vue des pompiers, j'envisage de passer mes examens au mois de mars pour monter en grade. Suivant si je suis licencié ou non de mon entreprise, j'envisage éventuellement d'intégrer grâce à mon bac+3 l'École supérieure des officiers de pompiers. Cela pourrait me permettre de parvenir directement au grade de lieutenant plutôt que de monter tout doucement en grade. C'est à peu près tout... J'ai un frère qui suit à peu près la même voie que moi mais qui, au lieu de faire un BTS, fait un DUT. Il est dans la même branche. Mon père fait le même métier que moi. Ma mère est au chômage depuis un an. J'ai une copine depuis trois ans qui vit et travaille sur Paris. Donc dans le futur, on envisage de se retrouver dans le Cher et de fonder une famille. Voilà ce que j'ai à dire. Si vous voulez des compléments sur d'autres points par exemple.

Étienne appartient à la deuxième génération. La constitution de l'échantillon représentatif de cette génération a été longue et difficile. Sur la base de mes observations, sans prétendre à l'exhaustivité, j'ai retenu trois raisons qui peuvent expliquer les difficultés que j'ai rencontrées à constituer l'échantillon des moins de trente-cinq ans, alors qu'à aucun moment le problème ne s'est posé pour celui qui concerne la génération des plus de trente-cinq. La première raison

²⁰⁹ CMAO : Conception Mécanique Assistée par Ordinateur.

est liée à l'affaiblissement de certaines communautés de sociabilité traditionnellement associées à la classe ouvrière : je pense en particulier aux syndicats et aux partis politiques. Même si Vierzon, comme nous l'avons vu dans le prologue, est une ville à charpente sociale extrêmement résistante, une ville où l'audience du PCF reste importante²¹⁰, une ville où les manifestations lorsque l'actualité sociale le justifie continuent à rencontrer un vif succès²¹¹, la désindustrialisation et les nombreuses fermetures et restructurations d'entreprises ont entraîné une baisse importante de l'effectif des ouvriers de l'industrie. Cet élément, en partie, a eu pour conséquence d'atomiser le renouvellement générationnel des adhérents et des militants au sein des organisations représentatives. Rien d'étonnant dans ces conditions qu'aucun des contacts établis de manière formelle ou informelle avec les principaux syndicats n'ait abouti : j'ai expliqué précédemment que dans le cas de Johan et de Ludovic, je les avais rencontrés lors d'une manifestation par l'intermédiaire de Guillaume, un représentant de la CFDT, mais que leur présence lors de cette manifestation était exceptionnelle. La deuxième raison est liée à la première et concerne le contexte qui entoure actuellement le monde du travail. Le développement du chômage de masse et de la précarité a placé les individus dans une situation d'incertitude. Celle-ci a été renforcée par la crise économique et financière commencée en 2008 et elle n'a pas été non plus sans conséquences sur le fait qu'ils acceptent ou non d'être interviewés. La troisième raison est liée à l'âge. Pour qu'une personne veuille participer à un entretien, il faut que cela ait du sens. Prenons deux exemples. L'un et l'autre sont extraits de mon mémoire de DEA²¹². Le premier concerne Michel B. Michel était chaudronnier de formation. Il travaillait comme ouvrier dans une usine à Vierzon où il exerçait par ailleurs des fonctions syndicales. Je l'avais rencontré par l'intermédiaire d'un ami cégétiste. C'était quelqu'un pour qui les effets des changements sociaux (licenciement

²¹⁰ Dans une moindre mesure, celle des autres partis de gauche aussi : le conseil municipal compte par exemple deux élus de Lutte Ouvrière (LO).

²¹¹ Cela a encore été le cas en automne 2010 contre la « réforme » des retraites.

²¹² AUCHER, *La mémoire ouvrière métallurgique à Vierzon, op. cit.*, pp. 58-62.

économique, chômage, intérim, etc.) avaient été vécus douloureusement. À la fin du premier entretien, il avait fini par me dire qu'il pensait que j'étais avocat. À l'époque, j'assistais au séminaire de la sociologue clinicienne Véronique Guienne²¹³. Celle-ci m'avait fait remarquer que si Michel me percevait comme avocat, hypothétiquement, c'était peut-être parce qu'il me considérait comme l'avocat de sa cause c'est-à-dire celui de la cause ouvrière. Le deuxième exemple concerne Roger Parent. Roger a eu un parcours assez exceptionnel. Il est né à Vierzon en 1911. Après son certificat d'études, il est alors âgé de treize ans, il rentre en apprentissage chez Merlin grâce à son père. En 1926, il devient ouvrier professionnel. Il y restera pendant dix-neuf ans jusqu'en 1943. Il est alors réquisitionné pour aller travailler à la Précision moderne (qui deviendra Denison). En 1947, il est promu chef de groupe. Roger milite aussi. Il devient trésorier de la section syndicale CGT. Alternativement, il occupe ensuite les fonctions de secrétaire du syndicat des métaux, de vice-président et de président du conseil de prud'hommes de Vierzon. De son côté, sa femme devient conseillère municipale pendant quelques années. En 1972, Roger prend sa retraite mais continue à militer à la CGT. Lorsque que je l'ai rencontré en 1996, il avait déjà été interviewé par l'historien Michel Pigenet pour sa thèse sur les ouvriers du Cher²¹⁴. Très clairement, certaines phrases ou certaines expressions me l'ont laissé penser, l'interview a revêtu pour lui un caractère historique. Dans les deux cas, celui de Michel et celui de Roger Parent, l'entretien a eu valeur de « témoignage » : l'un au service de la défense d'une cause (Michel) et l'autre au service de la connaissance du mouvement ouvrier (Roger). J'entends par témoignage le fait qu'un acte de parole est aussi un acte de mémoire, quel que soit l'âge de l'énonciateur. Être interviewé, ce n'est pas que répondre aux questions d'un intervieweur. C'est plus largement donner à ceux qui écrivent l'histoire présente (journalistes, sociologues, etc.), mais aussi à ceux qui dans le

²¹³ Véronique GUIENNE est co-auteur, avec Grégoire PHILONENKO, du livre *Au Carrefour de l'exploitation* (Préface de Vincent de GAULEJAC, Desclée de Brouwer, 1998).

²¹⁴ PIGENET, *op. cit.*. Sur Roger PARENT, voir aussi l'*excursus* intitulé « L'arrivée des avocats selon Roger Parent » présenté à la fin du chapitre 4, p. 204.

futur écriront l'histoire passée (en particulier les historiens), les moyens de vous représenter soit à titre individuel soit à titre collectif. Ce point est central lorsque l'absence de matériau empirique ou archivistique empêche justement certains groupes sociaux, par exemple les Tziganes, les gens du voyage, les « sans-papiers » ou les classes populaires, d'être visibles dans l'espace public, sauf à de rares exceptions ou pour des circonstances particulières. Certes, tous les participants à un entretien n'ont pas forcément conscience de ces enjeux. On peut considérer par ailleurs que leurs motivations, à la différence de celles qui ont été dégagées pour Michel B. et Roger Parent, n'ont pas forcément une portée collective ni même une visée politique ou historique. C'est le cas par exemple de Benoît. « Ça m'intéressait de savoir ce que c'était. J'étais un peu curieux de savoir ce que vous faisiez. Ça m'intéressait aussi de le faire. » Toutefois, je crois que le rapport au temps joue néanmoins un rôle important dans la décision d'accepter ou non d'être interviewé : ce n'est pas que les jeunes ouvriers ont moins de choses à dire, mais c'est surtout que pour la majorité d'entre eux et contrairement aux plus anciens, la conscience du passage du temps ne s'impose pas encore comme une contrainte suffisamment urgente donnant à l'entretien la valeur d'un témoignage.

Devant mes difficultés à constituer l'échantillon représentatif de la génération des moins de trente-cinq ans, j'ai donc été amené à contacter les principales structures vierzonnaises qui ont un lien avec des jeunes (Pôle emploi, service municipal de la jeunesse, associations sportives, Secours populaire, Restos du cœur, etc.). C'est par le biais du lycée Henri Brisson, plus précisément par l'intermédiaire d'un enseignant, qui d'ailleurs me connaissait, que j'ai pu ainsi rencontrer Étienne. Étienne habite Aubigny-sur-Nère, une commune située au nord du département du Cher à environ quarante-cinq kilomètres de Vierzon. Après plusieurs reports, l'entretien se déroule dans un bar à Vierzon au début du mois de janvier 2009. Étienne arrive vers 19 heures accompagné d'une jeune

femme. Pendant toute la durée de l'enregistrement, celle-ci est restée silencieuse. À la fin de l'interview, elle m'a demandé si j'étais enseignant, m'a dit qu'elle avait fait une partie de ses études à Vierzon et qu'elle était actuellement sans emploi. Étienne est brun, grand et mince. Son regard est aussi prégnant que sa pensée est précise. Il parle beaucoup et rapidement. Il donne l'impression d'être quelqu'un de réfléchi, d'exigeant et d'humain. Pour des raisons que j'ignore, et malgré plusieurs relances, Étienne, lui, n'a pas souhaité participer à une seconde interview.

Finissons la présentation des trois récits biographiques, après ceux de Jean et Étienne, par celui de Zouhir. À l'issue de cette présentation, une analyse transversale des trois récits conclura la première partie de ce chapitre. Celle-ci portera sur les modalités d'énonciation en situation d'entretien sociologique.

« J'ai souhaité commencer avec mon arrivée en France »

Zouhir : J'ai vingt-cinq ans. Je suis né le 1^{er} juillet 1983. Je suis d'origine marocaine et j'ai souhaité commencer à raconter mon parcours avec mon arrivée en France. Je suis français. Je suis franco-marocain. Je suis donc arrivé en France le 25 juin 2002. Au Maroc, j'ai suivi une branche littéraire. J'étais en terminale littéraire. Quand je suis arrivé en France, j'ai passé des tests d'évaluation au centre de formation. On m'a donc orienté vers la formation professionnelle. Entre octobre 2003 et juin 2004, j'ai fait un apprentissage qui m'a permis de découvrir le montage, l'assemblage, le tournage et le fraisage conventionnel ainsi que le montage des structures métalliques. En août 2004, j'ai choisi de faire ma qualification dans le domaine de la productique et de la mécanique sur commande numérique. C'était une formation accélérée sur un an. Je l'ai commencée le 30 août 2004 et je l'ai finie le 25 juin 2005. Je faisais trente-cinq heures par semaine. À la fin de cette formation, j'ai eu mon diplôme. *Durant cette période de formation, j'ai eu à faire un stage de six mois. Ce stage était en deux parties. La première partie durait trois mois et la seconde aussi ?* J'ai donc rédigé un rapport de stage. Puis je l'ai soutenu. Une fois que j'ai eu mon diplôme, j'ai été à la recherche d'un emploi. D'ailleurs, je me suis inscrit à l'ANPE avant même d'avoir mon diplôme. Au début de mes recherches, je n'avais pas de bagnole. Il y avait des offres dans le domaine de la productique mais je n'avais pas de

moyens pour me déplacer. J'ai limité mes recherches à Vierzon et aux alentours. C'était des missions d'un mois, deux mois, trois mois, parfois une semaine. Ça dépend des besoins des boîtes. Le fait de ne pas avoir de moyen de transport, ça me pénalisait. Mais grâce à mon travail, j'ai pu m'acheter une petite voiture. Ça m'a beaucoup aidé pour faire des missions plus longues dans le Cher et dans l'Indre. J'ai fait des missions de six mois, de sept mois. Mais à partir de juin 2008, il y a eu une baisse du travail. Et malgré ma mobilité géographique, il n'y avait plus de boulot dans la productique. On le constate avec la baisse du marché de l'automobile et un petit peu de celui de l'aéronautique. Au mois de décembre 2008, j'ai passé des tests à l'ANPE pour un poste d'opérateur de coupe sur une machine. Mais ce n'est pas des pièces de productique. Pour faire les tests, j'ai été sélectionné parmi quinze personnes. On a été deux à être retenus. Je suis maintenant une formation appelée « FPER » dans l'usine Calibracrier. Cela veut dire que je suis payé par les ASSEDIC. Cette formation va durer jusqu'au mois de février. Normalement, ensuite, il y aura un CDI. Je peux parler des différentes missions que j'ai faites dans les entreprises ?

LA : Si vous voulez.

Zouhir : J'ai travaillé dans différents domaines même si je me suis spécialisé dans la productique-mécanique. J'ai travaillé au montage-assemblage sur une période de deux mois. J'ai travaillé sept mois dans le domaine de l'aéronautique. C'était de la productique-mécanique. Je fabriquais des séries de pièces pour l'aéronautique. J'étais tourneur-fraiseur sur commande numérique. C'était à Mehun-sur-Yèvre.

J'ai obtenu les coordonnées de Zouhir par l'intermédiaire de Paul. À l'époque, Paul était son conseiller en insertion professionnelle. Il m'avait dit de lui qu'il avait obtenu un BEP de mécanique générale « à la force de son sérieux et de son courage ». J'ai rencontré Zouhir à deux reprises dans une cafétéria de Vierzon : la première en janvier 2009 et la seconde en décembre 2009. Zouhir est musulman et s'exprime avec un accent maghrébin. Il se définit comme étant d'origine « arabe » (ce qui signifie dans son esprit qu'il n'est pas d'origine « berbère »). Il est grand, environ 1m85, mince, sa peau est mate et les traits de son visage sont plutôt fins. Lorsque je l'ai revu quelques mois plus tard, son apparence physique avait un peu changé. Il avait coupé ses cheveux très court, pris quelques kilos, et s'était mis à porter des lunettes. Lors de cette seconde rencontre, il m'a dit que contrairement à ses espoirs il n'avait pas obtenu de CDI

à Calibracrier (« J'ai été en CDD à Calibracrier jusqu'en juillet. Ensuite j'ai été au Maroc avec mes parents. En octobre, j'ai été embauché en intérim à la Sicma à Issoudun [Indre] comme contrôleur. »), que sa mission à la Sicma ne s'est pas très bien terminée²¹⁵ et que depuis, il est au chômage.

Le père de Zouhir est arrivé en France dans les années 1960 pour travailler à Paris comme manœuvre dans le bâtiment. Il est ensuite venu s'installer à Vierzon parce qu'il y connaissait quelqu'un et que le coût de la vie y était moins élevé qu'en région parisienne. Zouhir dit que son père est diabétique et qu'il touche une pension de retraite inférieure à mille euros. « Ce n'est pas facile. » Il dit aussi que son père s'ennuie à Vierzon et qu'il sort peu. À propos de sa mère, il dit qu'elle prend des cours de français et que ce n'est pas facile pour elle non plus. Zouhir est venu habiter en France avec sa mère et l'une de ses six sœurs dans le cadre d'un regroupement familial. « À l'époque, je crois que mon père pensait qu'il ne resterait pas longtemps en France et qu'il retournerait dans le Maghreb. Il voulait travailler un peu en France puis aller s'installer au Maroc. Mais ça n'a pas été le cas. C'est vrai qu'avec le temps, mes sœurs ont fait leur vie là-bas. Nous, ma mère, ma sœur et moi, on l'a rejoint. Ma sœur et moi, comme on était jeunes, c'était mieux de venir en France que de rester au Maroc pour trouver du boulot. C'est pour ça qu'on est venus avec ma mère. Ma mère est toujours femme au foyer. Sa situation n'a pas changé. » La famille vit actuellement dans un appartement d'une cité HLM de Vierzon. Zouhir a deux objectifs : celui de décrocher un CDI et celui de devenir propriétaire. « Là où j'habite, avec les voisins, ça se passe bien. Mais moi, je veux acheter une maison. » Concernant la nationalité française, il dit : « C'est un droit. Je paye des impôts et je veux aussi pouvoir voter ». Il dit également qu'il aurait aimé devenir professeur. « On ne travaille pas avec les mains sales. On est tranquille. Être professeur, c'est être un exemple. C'est quelqu'un qui est

²¹⁵ Cf. l'encadré « Les relations opérateurs et autres agents d'exécution » présenté dans le chapitre 10, p. 387.

responsable. Il transmet de la matière à une génération. Il permet d'apprendre quelque chose. Dans la vie, c'est quelque chose de très important. Sans regarder le côté matériel, l'aspect financier, transmettre quelque chose, c'est important. » Lors du second entretien, il me demande si ma thèse sera publiée. « Si ça devient un livre, il y aura combien de pages ? »

Appuyons-nous maintenant sur les trois récits biographiques pour analyser les modalités d'énonciation en situation d'enquête sociologique.

Les modalités d'énonciation

D'une façon générale, les interviewés font commencer le récit biographique soit au moment de leur naissance, dans la majorité des cas (12/18), soit au moment où se pose la question du choix professionnel lors du passage de l'enfance à l'âge adulte (4/18). Néanmoins, deux cas échappent à cette règle. Il s'agit de Tom et de Loïc. Tom cite son mariage. « Je vais partir de mon mariage. 18 juin 2005. J'aurais pu parler de la rencontre... La date la plus importante c'est aussi la rencontre de ma femme en 2002. » Quant à Loïc, il expose rapidement sa situation professionnelle passée et présente. « J'ai fait du déménagement et de la livraison. J'ai été manutentionnaire-chauffeur-livreur. Depuis que je suis arrivé sur Vierzon, il n'y a pas trop de places à ce niveau-là. Donc j'ai travaillé en usine. C'était des contrats en intérim. Ça n'a pas duré très longtemps. Là, depuis fin 2008, c'est plat. »

La majorité des récits s'organisent sous la forme d'un déroulé chronologique, plus ou moins thématique, plus ou moins contextualisé. Ce déroulé s'appuie sur des dates et des événements liés à l'histoire de l'interviewé ou plus largement à celle de sa famille. Les deux récits les plus courts font environ cinq lignes (Loïc et Ludovic). Le plus long fait quinze pages (Paul).

Tous les ouvriers, quelle que soit la génération, utilisent la première personne du singulier.

En suivant Numa Murard²¹⁶, on peut distinguer la « narrativité » de la « réflexivité »²¹⁷. Les « [...] récits exposent des faits biographiques à travers leur narration. La réflexivité, en effet, appartient à son auteur et n'est communiquée que dans une narration. Or, les narrations sont stratégiques : on ne raconte pas sa vie n'importe comment à n'importe qui. L'hypothèse de travail sur les récits biographiques est que la stratégie narrative (la narrativité) permet de saisir la stratégie biographique (la réflexivité), Montre-moi comment tu racontes et je te dirai, sinon comment tu vis, au moins comment tu penses »²¹⁸. Si l'on s'en tient à l'analyse des trois exemples exposés au début de ce chapitre, on observe que dans le cas de Jean, la narration mobilise très rapidement des objets mémoriels relevant de l'engagement et de la lutte collective. Jean a l'habitude de s'exprimer à l'oral. Le ton est posé et le débit est lent. Il tend néanmoins à s'accélérer vers la fin de l'entretien. Il se prête à l'exercice avec sérieux, en étant soucieux de répondre au plus près de la demande (« Mais toi, tu veux que je parle plus sur le travail, sur l'activité... ? »), et en donnant l'impression d'être partiellement conscient des enjeux liés à un entretien enregistré dans le cadre d'un travail universitaire. L'allusion au père (« [...] mon père m'avait dit : "Un ouvrier, quand il est militant, il doit être respecté de ses copains pour son engagement et la sincérité de ses actes. Mais il doit aussi être respecté de son employeur pour son travail et son professionnalisme" »²¹⁹) revêt par exemple une valeur d'assertion presque solennelle. Dans la page 16 du premier entretien, il revient sur cette allusion : « Je reprends les paroles de mon père : "Je suis respecté..." ». Comme Paul, l'ancien chaudronnier devenu animateur en insertion qui se définit

²¹⁶ Numa MURARD, *La Morale de la question sociale*, La Dispute, 2003.

²¹⁷ Pour MURARD, la « réflexivité » désigne « [...] la capacité des individus à réfléchir leurs propres conditions sociales d'existence » (*ibid.*, p. 8).

²¹⁸ *Ibid.*, p. 17.

²¹⁹ Pour Jean, la conscience politique ne s'oppose pas à la conscience professionnelle : l'une et l'autre sont les conditions nécessaires pour qu'un militant soit crédible.

comme un simple militant communiste de base²²⁰, Jean mobilise très largement un corpus notionnel emprunté à ses groupes d'appartenance (la CGT et le PCF). Dans la suite de l'entretien, il parle des « copains » pour désigner ses camarades syndicalistes ou les militants communistes. Il dit qu'aujourd'hui un ouvrier n'est plus « régleur » ou « ajusteur » mais « opérateur ». L'ouvrier qualifié d'hier a donc cédé la place à un « polyvalent » : c'est là un des éléments sur lequel nous reviendrons lors de l'analyse du thème du travail (chapitre 10). Jean préfère encore utiliser le terme de « métier ». « J'ai pris le métier d'ajusteur sans savoir ce que c'était. J'ai donc fait mes trois ans et j'ai appris le métier. »

Jean commence la présentation inaugurale de soi en disant qu'il est né à Vierzon au début des années 1950. Il précise que la Bohême est le « berceau du cristal ». C'est aussi le berceau de sa famille paternelle. La figure du père est très présente (exemple : « La première embauche de mon père à Vierzon, c'était à quatorze ans à la verrerie ») alors que celle de sa mère est absente du premier entretien. Il faut attendre le second pour que Jean parle de sa mère : il dira alors qu'elle est morte d'une hémorragie interne lorsqu'il avait dix-sept ans. Dès la huitième ligne du récit, après qu'il a évoqué la première embauche de son père, Jean parle de la CGT. « Première carte syndicale CGT aussi mais je ne sais pas si c'est lié avec l'histoire. Enfin pourquoi pas. » La dernière partie de cet extrait, ce qui a été souligné, s'apparente à un monologue intérieur. Ce monologue ne permet pas d'établir avec précision si « l'histoire » en question, celle à laquelle Jean se réfère, concerne ses origines familiales, le fait que sa famille ait eu besoin de migrer en France ou l'embauche de son père comme verrier. Toujours est-il que le lien qui unit le père à la CGT est extrêmement puissant. Lors du second enregistrement, Jean aura cette expression : « Il est mort avec la carte CGT... ».

²²⁰ Cf. le chapitre 2, p. 102.

Dans la suite de la présentation, le thème de l'engagement apparaît constamment en filigrane.

Exemple 1.

En 68, on a connu aussi les premières grèves à l'école.

Exemple 2.

J'ai donc fait ma première expérience professionnelle et puis je dirais syndicale. C'est là que j'ai adhéré à la CGT. J'y suis encore...

Exemple 3.

À ce moment-là, ils se séparaient d'une personne sans problème. C'était peut-être parce que j'étais militant syndical.

Puis le thème devient le noyau central autour duquel Jean organise sa narration (au moment du deuxième entretien, commentant la transcription que je lui ai envoyée, il dira ceci : « J'ai effectivement très peu parlé du technique. Mais c'est aussi ma carrière qui fait que je ne peux pas en parler trop. J'ai toujours été un rouage dans la production. J'ai eu beaucoup plus de personnalité en étant militant parce que j'ai été amené à avoir des responsabilités. Quand on a des responsabilités sur une chose, c'est de ça que l'on parle le plus »). Comme c'est souvent le cas chez les personnes engagées syndicalement, Jean privilégie le temps présent plutôt que le temps passé au niveau narratif : le temps présent est celui de l'action, celui sur lequel il est possible d'agir collectivement. La place qu'il occupe en tant qu'agent de production lui permet d'être au plus près des réalités du monde du travail. On posera comme hypothèse que cet ancrage au réel justifie qu'il préfère l'énonciation d'une critique du rapport de domination sociale, en notant au passage que son appartenance syndicale et politique ne l'empêche aucunement de conserver une réelle autonomie de pensée, plutôt que celle d'un discours nostalgique voire fantasmatique sur la classe ouvrière.

Le rattachement à une génération n'est pas sans conséquences sur la réflexivité. Là encore, c'est une chose que la narrativité permet de saisir : c'est

d'ailleurs ce qui différencie le récit de Jean de ceux d'Étienne et de Zouhir. Ce rattachement s'exprime au travers de commentaires qui ponctuent le récit de Jean et qui témoignent de la distance qui le sépare du contexte expérientiel.

Exemple 1.

On trouvait du travail sans trop de problèmes.

Exemple 2.

N'étant pas des plus courageux à l'école et ne montrant pas plus d'enthousiasme pour poursuivre, j'ai donc été en CET. C'était quelque chose de coutumier.

Exemple 3.

J'ai même loupé mon CAP. Mais à l'époque ce n'était pas trop gênant. Même sans diplôme, on pouvait quand même rentrer en entreprise.

La question du rattachement générationnel amène deux remarques. Premièrement, ce n'est pas que les catégories de perception mobilisées par les plus jeunes leur interdisent de faire comme Jean, c'est-à-dire d'établir une comparaison entre le *ici et maintenant* et le *ça-a-été*, puisque certains ont recours à ce procédé, c'est surtout que pour les plus anciens, même si on constate des variations d'un individu à l'autre, le différentiel entre les deux temporalités étant plus grand, les effets du changement social exprimés dans leurs narrations sont proportionnellement plus importants (on peut objecter que les moins de trente-cinq ans, lors des entretiens, peuvent mobiliser des objets mémoriels transmis par les membres de la génération précédente, par exemple les parents, mais on notera cependant que ce phénomène est tout aussi observable chez les plus de trente-cinq ans). Deuxièmement, à âge égal, le contexte expérientiel entre les deux générations n'est objectivement pas le même. Les plus de trente-cinq ans ont presque tous connu, surtout pour les anciens, une situation où le rapport de force employés-employeurs n'était pas complètement déséquilibré en faveur des seconds, comme c'est le cas aujourd'hui, et où l'agir par la lutte servait les intérêts de la classe ouvrière. D'où

l'importance au niveau mémoriel pour les personnes de cette génération, cela quelle que soit la nature des remarques formulées, du thème de la lutte (c'est-à-dire l'engagement, l'action collective, etc.). Inversement, pour les moins de trente-cinq ans, sauf rares exceptions et selon des modalités particulières, ces thèmes ne font pas réellement sens. Cet élément, sur lequel nous nous attarderons longuement dans le chapitre 10 – où une partie importante de ce chapitre est consacrée au thème de la lutte – est confirmé par l'analyse des présentations d'Étienne et de Zouhir.

Étienne est parfaitement intégré socialement. Il habite une ville, Aubigny-sur-Nère, où il a toujours vécu. Il a une amie, fait partie du « corps des pompiers » et est embauché en CDI en qualité de technicien supérieur dans l'usine où travaille son père et son oncle, une usine dans laquelle il a fait tous ses stages d'entreprise (de la quatrième au BTS) ainsi que son apprentissage professionnel (en licence).

Étienne : [...] En fait, l'été, à Mécachrome, ils embauchent... Ils embauchaient des saisonniers. Ceux qui étaient embauchés en priorité, c'était les enfants des employés. On fait tout le petit boulot qui n'était pas intéressant pour un employé normal. Moi, comme j'étais en productique, on m'a mis au contrôle. C'est à partir de ces emplois saisonniers que j'ai été connu par l'entreprise. L'entreprise m'a quand même toujours suivi. Quand j'ai passé mon BTS, ils se renseignaient pour savoir... Ils avaient toujours un suivi sur moi indirectement.

LA : Par quel biais ? Par quel moyen ?

Étienne : Par les connaissances. Le bouche-à-oreille. J'ai mon oncle qui travaille aussi là-bas. Mes collègues... Tous les collègues se connaissent plus ou moins. Quand j'ai eu mon Bac mention Très Bien, quand on a reçu nos résultats, j'étais à Mécachrome. Tout se sait. Après, quand j'ai voulu faire mon stage de BTS, là par contre, c'est par le biais de mon père que j'ai réussi. J'ai postulé et ils m'ont pris. À savoir s'il n'y avait pas eu mon père j'aurais été reçu ? Ce n'est pas certain. Peut-être oui, peut-être non. Je ne saurais pas le dire. Après mon BTS, j'ai été voir mes responsables de boulot. Je leur ai demandé : « Je veux faire programmeur. Qu'est-ce qu'il me faut ? » Et c'est eux qui m'ont dit : « Va à Valenciennes. On recrute... On a des anciens élèves qui ont été là-bas. Ça

c'est toujours très bien passé.» C'est par ce biais que j'ai été à Valenciennes. Je n'ai pas été à Valenciennes chercher un apprentissage à Mécachrome. En fait, j'ai été à Mécachrome et c'est eux qui m'ont conseillé Valenciennes. Je suis toujours resté sur Mécachrome.

Aubigny-sur-Nère est dirigée depuis plusieurs décennies par un maire apparenté à la droite républicaine. Contrairement à Vierzon, c'est une ville qui a la réputation d'être plutôt conservatrice et où les mouvements sociaux sont rares. Plusieurs sources orales m'amènent à confirmer que le niveau de syndicalisation à Mécachrome est très faible. On notera toutefois que la crise économique et financière favorise l'expression de la contestation. Dans un article paru le 11 juin 2010 dans *Le Berry républicain*, le journaliste Philippe Delouzilière relate en effet ceci : « "C'est la première fois dans l'histoire de l'usine d'Aubigny, que les salariés participent à un mouvement de grève" a dit hier matin devant l'entrée de l'usine un des deux cents salariés du secteur production (40% environ des 503 salariés de l'usine) qui, à l'heure des changements d'équipe, a répondu à l'appel à débrayer de deux heures lancé sur préavis, par le syndicat Force Ouvrière [FO] de Mécachrome dans le cadre de la NAO²²¹ sur les salaires. Au cœur des revendications : le maintien du pouvoir d'achat et aussi une demande forte d'amélioration des conditions de travail qui se seraient dégradées depuis la sortie du Plan de sauvetage d'un an de l'entreprise ». L'article précise également que selon le délégué syndical FO, « [...] 70 salariés [étaient] grévistes sur 350, contre 25 côté direction »²²².

Dans le cas d'Étienne, je poserais comme hypothèse que le contexte local et la place occupée par l'entreprise Mécachrome au niveau familial, son statut de technicien supérieur aussi, ne sont pas sans conséquences sur l'élaboration de sa vision du monde. Étienne opte pour une présentation linéaire extrêmement

²²¹ NAO : Négociation Annuelle Obligatoire.

²²² Philippe DELOUZILIERE, « Salaires et stress en question » in *Le Berry républicain*, 11/06/2010.

structurée. Il exprime une vision qui valorise la réussite individuelle par le travail. Pour cela, il mobilise notamment le champ lexical de l'exemplarité.

Exemple 1.

C'est là que je me suis un peu plus démarqué. J'ai tout le temps été dans les premiers de la classe. J'ai été relativement bon.

Exemple 2.

Je n'étais pas « tire-au-flanc ». J'ai toujours voulu chercher à travailler contrairement à d'autres qui pensaient plus à faire la fête dans leurs années d'étudiants. Moi j'étais toujours dans le travail.

Exemple 3.

Donc par la suite, j'ai passé mon BTS. J'ai terminé premier de l'académie et après je suis allé poursuivre mes études à Valenciennes.

Cette vision valorise aussi la conformité au droit et à l'autorité mais exclut le recours à l'action collective (comme la grève), et plus encore les rapports de conflictualité. Plus loin dans l'entretien, il dira par exemple : « On a un CE qui se bat... Enfin qui travaille pour nous. Quand on a eu le plan social, il s'est arrangé pour diminuer le nombre de licenciements. Par contre, on n'a jamais eu de syndicat à Mécachrome. On en a un qui est arrivé il y a très peu de temps. Il s'agit du syndicat FO. Mais il y a qu'un délégué syndical. [...] Il faudrait vraiment qu'il y ait un gros problème à Aubigny pour faire grève. Pour la plupart, nous sommes des employés qui aimons notre entreprise. Et on n'y ira jamais faire grève parce que l'on sait que si on fait grève, de toute façon l'entreprise va vraiment couler. On est mal. On sait que l'on a beaucoup plus d'intérêt à se serrer les coudes et à produire encore plus, à essayer de trouver ce fameux argent qui nous manque, plutôt que de faire grève. Parce qu'on sait que si on fait grève, ce n'est pas l'argent qui entre mais au contraire de l'argent que l'on va perdre. Et à l'arrivée, si l'entreprise en perd, on fera peut-être grève mais on n'aura plus de boulot par la suite. On préfère privilégier le travail que les grèves. Et ça a toujours été l'état d'esprit de l'usine ».

Comme Étienne, Zouhir ne fait pas non plus référence à l'engagement ou plus largement à l'action collective. Sa présentation de soi est assez succincte. Zouhir donne son âge, sa date de naissance puis se définit d'un point de vue identitaire. « Je suis français. Je suis franco-marocain. » Il précise alors qu'il est « [...] arrivé en France le 25 juin 2002 ». Quel que soit l'événement auquel la date fait référence (arrivée en France, première embauche, etc.), celle-ci, à elle seule, incarne l'événement : j'ai noté que c'est un procédé relativement fréquent au niveau commémoratif. Le déroulé chronologique commence vraiment à partir de cet élément biographique. Zouhir énonce ensuite les différentes étapes de son insertion professionnelle. À ce stade du récit, ces étapes sont dites en suivant une certaine chronologie. Lorsque Zouhir évoque dans la suite de son récit ses expériences intérimaires, les choses changent : la narration s'organise alors de manière fragmentaire et a-linéaire. Pour chacune des expériences citées, il mentionne leurs principales caractéristiques (le nom de l'entreprise, la durée du contrat, la nature du poste occupé, etc.) mais il ne les relie pas entre elles au niveau temporel. Il se sent d'ailleurs obligé à un moment donné de dire : « Les informations que je viens de vous donner ne sont pas dans l'ordre ». La fragmentation du récit traduit l'aspect fragmentaire de son parcours professionnel. Elle rend perceptible son rattachement à une condition salariale, la condition intérimaire, statutairement synonyme de non-stabilité professionnelle. Zouhir est très critique vis-à-vis de cette condition. L'exemple suivant en donne un aperçu. « [...] [Un intérimaire, c]'est comme un objet. C'est comme un mouchoir. On s'essuie avec et ensuite on le jette. Si aujourd'hui on n'a pas de mouchoir, on peut en acheter un. Et puis demain... Vous voyez ce que je veux dire ? C'est un marché humain. C'est comme des objets. Si on fait une erreur, on vous jette. » Autant dire que Zouhir espère être embauché en CDI au terme de son contrat même si le poste qu'il occupe actuellement, « opérateur

de coupe », ne semble pas le satisfaire²²³. « Actuellement, il n'y a pas de travail. C'est la crise mondiale. Les patrons préfèrent ne pas embaucher. Ils restent vigilants à cause de la crise. Il y a moins de demandes donc moins de travail. C'est pour cette raison que j'ai accepté ce poste d'opérateur de coupe. C'est un peu mon profil au niveau de la commande numérique mais ce n'est pas très intéressant comme boulot. Moi mon boulot, c'est de partir d'un plan. Et à partir de ce plan, c'est de charger la programmation. C'est de régler les montages. Les outils qui correspondent... C'est de faire plein de choses : corriger le programme, faire la première pièce, la contrôler... C'est de lancer la production et de surveiller les cotes avec des appareils de contrôle. Là, avec le poste d'opérateur de coupe, ce n'est pas le cas. Il y a des choses qui y ressemblent. Comme le contrôle par exemple. Ça demande aussi de la rigueur. Mais ça ne demande pas beaucoup d'intelligence pour travailler sur cette machine. » À défaut de trouver mieux, Zouhir donne l'impression de s'en accommoder temporairement. Mais il ne perd pas l'espoir de décrocher un emploi stable et socialement plus valorisé : il cite l'exemple d'« opérateur sur tour à commande numérique ». Pour cela, il faut réussir l'entretien d'embauche. À plusieurs reprises, il me demande si je suis compétent dans le domaine des « ressources humaines ». Il veut des conseils. Il me dit par exemple : « Si quelqu'un me demande de lui donner mes défauts, qu'est-ce que je dois lui répondre ? » (je poserais comme hypothèse que c'est lié probablement à mon statut d'enseignant et de doctorant ; peut-être mon lien avec Paul donne-t-il aussi une légitimité à mes remarques ?). Dans *La Morale de la question sociale*, Numa Murard considère que le « souci éthique » est inhérent à toute stratégie²²⁴. Par rapport à Zouhir, ce souci se matérialise par son désir d'être compréhensible, de donner de lui une image positive, de montrer que l'on est quelqu'un de sérieux, etc. Mais d'une certaine manière, le premier entretien réalisé avec lui me donne

²²³ On se souvient qu'au moment du premier entretien, il a signé un contrat dans l'entreprise Calibraciel financé par les ASSEDIC.

²²⁴ MURARD, *op. cit.*, p. 263.

l'impression de se confondre parfois avec l'entretien projeté, l'entretien d'embauche, c'est-à-dire celui-là même que Zouhir rêve de réussir pour obtenir un CDI.

LA TRANSCRIPTION

Le souci éthique n'est pas le seul fait de l'enquêté, c'est aussi, du moins cela devrait être aussi, celui de l'enquêteur. Pour Olivier Schwartz, les individus qui acceptent de participer à une interview sont doublement volés. Ils le sont d'abord au sens d'un « viol des intimités et des vérités privées dérobées ». Ils le sont ensuite socialement par les bénéfices institutionnels que le chercheur peut espérer générer²²⁵. Pour solutionner en partie ce problème, il est possible d'intégrer au dispositif méthodologique ce que l'on appelle une « restitution »²²⁶ et qui s'apparente à un « contre-don ». Lors de mon mémoire de DEA, ce « retour aux enquêtés » a pris la forme d'un article de vulgarisation paru au printemps 1997 dans la revue *Berry magazine*²²⁷ : chacun des trois anciens ouvriers interviewés en ont reçu un exemplaire. Pour cette thèse, chaque entretien a donné lieu à un document écrit envoyé à la personne interviewée²²⁸. Comme je l'ai déjà expliqué²²⁹, les remarques exprimées par rapport à la première transcription ont été recueillies au début du second entretien. À cet égard, leur étude a permis de mettre au jour un certain nombre d'enjeux liés au processus de commémoration. Deux d'entre eux sont analysés dans la suite de ce chapitre. Nous verrons d'abord que la transcription agit comme un miroir : ce qui n'est pas sans conséquences au niveau commémoratif. Nous verrons ensuite

²²⁵ SCHWARTZ, *op.cit.*, pp. 51-52.

²²⁶ A titre d'exemple, ce dispositif est utilisé par le sociologue Maurizio CATANI dans *Tante Suzanne. Une histoire de vie sociale* (ouvrage cosigné par Suzanne MAZE, Préface de Louis-Vincent THOMAS, Méridiens, 1982).

²²⁷ Laurent AUCHER, « Mémoires de fer à Vierzon » in *Berry magazine* n°41, printemps 1997, pp. 48-53.

²²⁸ Je projette aussi de donner à Vierzon une conférence sur ma thèse lorsqu'elle sera finie.

²²⁹ Cf. le chapitre 1.

que la « couleur des choses », celle que donnent les interviewés aux objets de la mémoire en situation d'entretien sociologique, est sujet à variations d'une rencontre à l'autre.

*Le reflet et l'écho*²³⁰

Le courrier qui accompagnait la première transcription indiquait que pour des questions de lisibilité, la formulation de certaines phrases avait pu faire l'objet de quelques modifications, tout en essayant d'en conserver scrupuleusement le sens. Sur les quinze ouvriers ayant participé au second entretien, plusieurs types de réactions ont été formulés concernant cette transcription. Guillaume a été le plus laconique : « Je vais te dire... Je l'ai lue succinctement parce qu'en ce moment je suis un peu débordé ». Gilles m'a dit qu'il l'avait « survolée » en précisant toutefois « Non, non, ça reflétait bien ce que je vous avais dit. Non, je n'ai pas de remarque spéciale à faire ». Cinq interviewés (Benoît, Ilan, Ludovic, Pascal et Zouhir) m'ont également confirmé que le document restituait fidèlement ce qu'ils avaient exprimé. L'examen des remarques énoncées par les autres ouvriers montre que la transcription agit comme un miroir. C'est une chose très bien décrite par Paul. « C'est comme si on ne s'était jamais regardé dans la glace et qu'on découvre sa gueule. D'ailleurs, si je ne savais pas que c'était moi qui avais parlé... Je découvre mon vocabulaire, la façon de formuler mes phrases. Ça fait drôle. C'est comme la première fois qu'on entend sa voix sur un magnétophone. »

Ce miroir permet par exemple à l'enquêté d'évaluer s'il a été honnête vis-à-vis de lui-même. « [...] J'ai regardé si... Avec le recul, si ce que j'avais dit, c'était fidèle à ce que je pense, et je crois que j'ai été assez honnête. Mais sinon, non, rien de particulier. J'ai trouvé que c'était bien. J'avais répondu

²³⁰ Les éléments d'analyse concernant le récit d'Aline explicités dans cette partie sont extraits de l'article « Aline et la vraie vie. Critique du modèle conceptuel de la classe ouvrière », *op. cit.*.

honnêtement... » (Yoann). Il peut lui permettre aussi de prendre conscience du passage du temps. « Quelque part, c'est un peu le bilan d'une grande partie de ma vie. C'est vrai qu'en se remémorant plein de détails et d'anecdotes, je me suis aperçu que le temps passe » (François). Dans la Préface de l'édition 1968 de *La Mémoire collective* de Maurice Halbwachs, Jean Duvignaud écrit ceci : « Proust n'a-t-il pas donné de cette recherche une description à la fois lucide et anxieuse, lui qui voit s'effacer les remémorations les plus intimes (l'image de sa grand-mère, de sa mère, d'Albertine) avec autant d'inquiétude qu'il charge d'une émotion présente la constatation implicite de la distance qui le sépare de ce qu'il pense avoir perdu ? »²³¹. C'est ce qui semble être en jeu dans le cas de Jean. « Il y a aussi l'émotion de relire tout ce que j'ai pu dire en particulier sur mon père ou sur les copains. Ceux de la Denison et les autres... »

Le passage de l'oral à l'écrit crée une distance. Pour certains interviewés, cette distance permet de prendre conscience des enjeux liés au langage. Deux réactions dominent par rapport à cette question. La première concerne l'ordonnancement des idées. Jean dit par exemple ceci : « Je suis un peu confus dans les propos. Je reviens en avant, en arrière. Mais c'est ma manière d'être. Dans mes propos je vais un coup en avant, un coup en arrière. Mais je sais quand même où je veux aller. Ce ne sont pas mes idées qui sont comme ça. C'est ma manière d'être ». Johan, Paul et Tom évoquent l'éventualité de remettre en forme le texte afin de le rendre plus attrayant pour un futur lecteur. La deuxième réaction qui domine la question du langage concerne les termes utilisés. Pour sa part, Pierre est satisfait que le document restitue son phrasé berrichon. « Vous avez réécrit ce que j'avais dit. C'est même bien parce qu'il y a des choses que je dis avec mon langage un peu berrichon... » Yoann, quant à lui, note la présence de reformulations. « [Il y a] quelques petites choses mais

²³¹ Préface de Jean DUVIGNAUD in *La Mémoire collective* de Maurice HALBWACHS, 1968, PUF, p. XII. Dans une note en bas de page, DUVIGNAUD renvoie à la lecture de *Proust et les signes* de Gilles DELEUZE.

bon, après, je pense que c'est de la figure de style. Toi, tu as dû reprendre un peu... Comme moi, je ne m'exprime pas trop bien, voilà, c'est ce que je te disais tout à l'heure... [...] J'ai vu qu'il y avait quelques modifications mais [...] dans les grandes lignes, c'est vraiment ce que j'ai dit. » Quant à Tom, il regrette d'avoir utilisé des termes qu'il juge rétrospectivement un peu trop familiers. « C'est comme là, je le vois... J'ai dit : "il s'en foutait." Voilà, je l'ai sous les yeux : "Celui qui arrivait à faire des pièces, il s'en foutait." Non, ça ne se dit pas. » Lorsque je lui demande s'il veut les modifier, il me répond : « Maintenant que c'est fait... C'est des paroles qui sont sorties... Maintenant que c'est fait... Mais bon, comme je n'ai pas l'habitude d'être interviewé. C'est la première fois... ». Aline aussi a utilisé un vocabulaire un peu familier. Mais dans son cas, elle demande à ce que certains termes soient remplacés²³².

« Aline est mon second prénom. » C'est celui que j'utiliserai pour parler de cette femme rencontrée pour la première fois en juin 2008 au conseil de prud'hommes de Vierzon où elle officiait, selon son expression, en qualité de « juge prud'homal »²³³. Aline est vive, vive et intelligente comme l'est le personnage central du roman de Claire Etcherelli, *Élise ou la vraie vie* (1967)²³⁴, belle comme l'est la comédienne Marie-José Nat qui lui donne vie dans le film éponyme de Michel Drach (1970) et à laquelle elle fait référence lors de notre seconde rencontre en octobre 2008. Cette rencontre s'est déroulée au domicile vierzonnais d'Aline. Elle a donné lieu à un premier entretien enregistré dont une partie est reproduite dans le chapitre 7²³⁵.

²³² En dehors d'Aline et de Paul, un troisième ouvrier a souhaité modifier la transcription. Il s'agit de François. Dans son cas, il demande juste à corriger une date erronée en précisant : « Autant dire la vérité... ».

²³³ Juridiquement, Aline est en fait « conseillère prud'homale » et non juge. Sur ce point, cf. l'encadré « Le fonctionnement de la justice prud'homale » présenté dans le chapitre 4, p. 180.

²³⁴ Claire ETCHERELLI, *Elise ou la vraie vie*, Folio n°939, 1987.

²³⁵ Page 293.

Lorsque j'appelle Aline au téléphone en septembre 2009 pour fixer le second entretien, elle me dit qu'elle a bien reçu la transcription mais qu'il y a deux ou trois petites choses qui ne vont pas. Voici le début de cet entretien réalisé le 1^{er} octobre 2009 à son domicile.

LA : Y-a-t-il des choses auxquelles vous avez pensé en lisant la transcription que je vous ai envoyée ?

Aline : Non, pas forcément.

LA : Par contre, j'ai cru comprendre qu'il y avait des choses que vous souhaitiez que je modifie ?

Aline : Oui. Il y a dans l'interview des passages où j'ai dû me tromper dans l'organigramme. Par exemple, en page 4, je vois...

LA : Comment voulez-vous que l'on procède ? Vous voulez que l'on voie page par page ?

Aline : Oui, si vous voulez...

LA : D'accord.

Pendant trois quarts d'heure, nous reprenons alors la transcription point par point. Ces modifications ne portent pas sur le fond. Elles sont de deux ordres : soit elles tendent à préciser ce qui a été dit lors du premier entretien, soit elles visent à remplacer des termes qui posent un problème à Aline (« vachement », « déviander », etc.). Pour moi, elles sont l'occasion d'approfondir certains éléments explicités dans le récit initial. Il y a probablement dans l'attitude d'Aline la nécessité de se réapproprier un discours que le passage de l'oral à l'écrit a quelque peu modifié. Mais pas seulement. Je me souviens que pour apporter les modifications Aline s'est déplacée. Elle est venue s'asseoir à côté de moi. Dans la distance qui la sépare du récit de sa vie et la conscience que ce qu'elle m'a déclaré lui survivra, Aline est probablement là aussi animée par un souci éthique : celui de donner à la classe ouvrière, en tant qu'elle est celle qui la représente, une image présentable, c'est-à-dire sincère et empreinte de dignité.

Le reflet devient écho.

La couleur des choses

La transcription agit comme un miroir. Elle rend compte aussi de la variation de la « couleur des choses ».

Dans le film *Un dimanche à la campagne* de Bertrand Tavernier (1984)²³⁶, le personnage d'Urbain Ladmiral est saisi d'un profond désarroi après que sa fille, qui vient d'arriver, lui a dit pour la seconde fois qu'elle n'était pas sûre de pouvoir rester dîner. Une voix off précise à ce moment-là : « Monsieur Ladmiral eut subitement la sensation que son cœur lâchait. Il pensa : "J'ai le cœur gros, j'ai le cœur qui tombe". C'est qu'il imaginait déjà avec trop de précision l'instant où sa fille aurait à le quitter. Alors il accrocha son regard de toutes ses forces au paysage pour ne plus penser à rien qu'à la couleur des choses ». Cette « couleur des choses », dans notre étude, c'est celle que donne l'interviewé aux objets cristallisés au moment de la commémoration. La dimension heuristique de la transcription permet de montrer que la couleur est variable d'un entretien à l'autre. Pour illustrer ce phénomène, nous allons encore nous appuyer sur la narration d'Aline. Plus précisément, nous allons nous intéresser à ce que dit Aline de sa grand-mère maternelle.

Lors du premier entretien, Aline n'évoque qu'une seule fois le souvenir de sa grand-mère. Elle le fait lorsqu'elle est amenée à parler de l'engagement des femmes au niveau familial. (Je tiens à préciser que l'extrait suivant tient compte des modifications opérées par Aline : c'est un élément, on va le voir juste après, qui a son importance.)

[...] Pour moi c'est très important [de pouvoir défendre les autres]. J'ai toujours été syndiquée. Du jour où j'ai été embauchée, j'ai été me

²³⁶ Ce film, écrit par Colo TAVERNIER O'HAGAN et Bertrand TAVERNIER, est adapté du roman de Pierre BOST, *Monsieur Ladmiral va bientôt mourir*, dont nous avons déjà parlé dans le premier chapitre à propos du processus de cristallisation, p. 94.

syndiquer à la CGT. Depuis ma petite enfance... Ma mère avait déjà des idées. On en parlait. Ma grand-mère aussi... [Durant la Seconde Guerre mondiale,] ma grand-mère habitait au niveau de la ligne de démarcation et elle passait des Juifs la nuit. C'était juste à côté du puits de Guerry au sud de Bourges. Il y avait la ligne de démarcation. Les Allemands jetaient des hommes, des femmes et des enfants vivants. Des Juifs²³⁷. Mon grand-père a été réquisitionné pour le travail obligatoire. Comme il avait refusé, il a été emmené dans le camp de concentration de Buchenwald. Elle par contre, elle a été réquisitionnée pour laver le linge et donner à manger aux Allemands. Vous imaginez. Donc je pense que dans les gènes... J'ai toujours essayé de défendre les autres. Ma mère pareil. Pour moi, c'était évident. Si, dans l'usine, il y avait quelqu'un qui avait un problème, j'y allais et puis j'allais voir le chef. J'essayais de m'expliquer. Lui dire que ce n'était pas comme ça qu'il fallait faire. Parce qu'il y a plein de gens qui n'osent pas. Moi, ce n'est pas mon truc. Quand je vois quelqu'un qui a un souci, il faut que je trouve un truc pour qu'il aille mieux.

Dans cet extrait, la grand-mère est présentée comme quelqu'un qui a une forte personnalité, quelqu'un qui résiste à l'arbitraire (« elle passait des Juifs la nuit »). Au début du second entretien, lors du temps consacré aux modifications apportées par Aline à la transcription, la couleur de la narration change et le souvenir glorieux de la grand-mère²³⁸ « résistante » laisse place à un souvenir plus difficile à commémorer : celui d'une hypothétique liaison avec un soldat allemand (dans quelle mesure le premier ne sert-il pas en quelque sorte de « souvenir-écran » au second ?).

²³⁷ Aline fait référence à la tragédie des puits de Guerry où, durant l'été 1944, furent assassinés trente-six individus, Israélites ou originaires de familles israélites. L'examen des corps remontés du puits n°3 établit « [...] que, pour la plupart, ils y ont été jetés vivants. Pour les achever, les Allemands ont précipité sur eux des blocs de pierre et de ciment pesant chacun environ cinquante kilos » (« L'insurrection et la guérilla » de Gérard BOURSIER, Maurice RENAUDAT et Benoît THIAULT in *La Résistance dans le Cher. 1940-1944* de Jean-Claude BONNIN, Gérard BOURSIER, Michèle JACQUET, Maurice RENAUDAT, Jean-Yves RIBAUT, Benoît THIAULT et Jacqueline VIOLLET, Avant-propos de Ginette SOCHET, Association des Amis du musée de la Résistance et de la Déportation de Bourges et du Cher / Musée de la Résistance nationale / CDDP du Cher, 2002, p. 182).

²³⁸ Dans la suite de cet entretien, la figure de la grand-mère est abordée à deux reprises. Page 20, Aline précise qu'elle a refusé de prêter de l'argent à sa propre fille. « Ma mère ne pouvait plus payer [les emprunts de la maison]. Mon père a eu beaucoup d'accidents de travail. Apparemment, il ne leur restait pas beaucoup à rembourser mais ma grand-mère a refusé de les aider. Ils ont été obligés de [la] vendre. » Page 26, elle précise : « Ma grand-mère, c'était une maîtresse-femme. Elle avait une forte personnalité ».

Aline : Il y a eu des choses terribles... Page 9 : « Elle par contre, elle a été réquisitionnée pour faire le linge et la bouffe aux Allemands ». J'ai mis « la bouffe » et ce n'est pas terrible...

LA : Ça ne vous convient pas ?

Aline : Non. Je préfère « donner à manger aux Allemands ». Il y en avait des sympas. Ma mère le disait.

LA : Elle avait sympathisé avec des Allemands ?

Aline : Ma grand-mère... C'est le côté obscur. Je pense qu'il y a dû y avoir des choses puisqu'elle a été tondu à la fin de la guerre. Mais par contre, elle passait des Juifs dans la forêt. Elle faisait tout un tas de choses pour la Résistance. Mais je ne sais pas trop. C'est vrai que ce sont des êtres humains. Ma mère m'a dit qu'à cette époque, quand elle était petite, elle avait environ dix ans, il y avait des Allemands qui étaient gentils. Ils venaient à la maison. Il y en avait qui étaient des sales personnages. Comme dans tout être humain. Mais il y en avait qui étaient très gentils. C'est vrai que c'était compliqué.

LA : Et votre grand-mère a été tondu ?

Aline : Oui. Mais ça par contre, ma grand-mère ne m'en a jamais parlé. Elle m'a parlé de choses qui se sont passées pendant la guerre mais jamais de ça, de ce moment-là. Pour elle, ça devait être... Je pense qu'à la fin de la guerre, il y a eu des règlements de comptes pas très gentils. C'est vrai qu'il y a peut-être eu des choses mais ils étaient très remontés. Donc forcément, sur le coup de la colère, on peut faire des choses puis ensuite les regretter. Mais c'est trop tard. C'est fait. Parce que des fois, ils ont pris des femmes, il y avait plus ou moins... Peut-être qu'elles avaient fricoté mais est-ce qu'elles n'avaient pas été tondues parce qu'il y avait ce truc-là ? Je ne sais pas. Je n'y étais pas... Là, on voit des récits, il y a des moments où c'est très dur.

LA : On peut aussi envisager qu'il y a eu une histoire d'amour...

Aline : Oui, pourquoi pas. On est des êtres humains. Ça existe... [...]

Les exemples mobilisés dans ce chapitre permettent de mettre en évidence l'existence d'objets privilégiés de la commémoration : dans les cas de Jean, Étienne et Zouhir, on peut citer la lutte, la migration, la réussite scolaire, etc. D'une façon générale, ils témoignent que la commémoration est partie prenante du phénomène mémoriel : elle justifie à ce titre d'être envisagée de manière autonome comme étant une opération de la mémoire à part entière.

Dans *Matière et mémoire*, Henri Bergson distingue la « mémoire-habitude », une mémoire intellectuelle adaptée au présent, construite par l'intelligence pour agir sur la matière et communiquer avec les autres individus, de la « mémoire pure », dite aussi « mémoire-souvenir », une mémoire personnelle faite à partir d'images sédentarisées au cours de la vie²³⁹. Maurice Halbwachs ne croit pas à l'intuition sensible (la mémoire pure). Contre le psychologisme bergsonien, il développe alors une théorie de la mémoire où la mémoire relève d'une construction sociale. Dans cette théorie, le sociologue oppose la mémoire individuelle, immanente, à la « mémoire collective », transcendante. La position de Maurice Halbwachs est critiquable dans la mesure où il faut bien que la mémoire sociale se manifeste d'une manière ou d'une autre dans les mémoires individuelles, les seules observables. Mon objet d'étude, la « mémoire du collectif », permet justement de lever cette objection. La mémoire du collectif désigne en effet une sorte de courant de mémoire qui relie la mémoire sociale et les mémoires individuelles. Concrètement, elle s'apparente à la saisie de l'expérience collective par la mémoire individuelle. Elle met en jeu trois « opérations sociales de la mémoire » qui correspondent chacune à une étape d'effectuation du phénomène à l'échelle du sujet : la « mémorisation », la « remémoration » et la « commémoration ».

Le premier chapitre consacré à la mémorisation nous a permis de montrer que la saisie de l'expérience du réel par la mémoire individuelle est liée à une contemporanéité et à une condition sociale d'existence. En d'autres termes, la cristallisation du réel, c'est-à-dire le processus par lequel les « objets matériels/a-matériels » deviennent des « objets mémoriels », est commune à l'ensemble des

²³⁹ Cf. *Matière et mémoire* de BERGSON, *op.cit.*.

individus qui partagent le même vécu dans un espace historico-social donné (avec des différences entre les hommes et les femmes, entre les générations, etc.). L'opération de remémoration, analysée dans le deuxième chapitre, comprend un double processus : la conservation (le « maintien mémoriel ») et l'activation (le « rappel mémoriel ») des objets cristallisés. Nous avons vu que deux conditions sont essentielles au maintien de la mémoire. Il s'agit de l'inscription sociale (la situation qu'un individu occupe au sein de la société, le type de sociabilité qu'il mobilise, etc.) et de l'inscription territoriale (sa présence dans un territoire donné, l'historicité de son ancrage, etc.). Nous avons vu aussi que le rappel des souvenirs ne peut se faire que s'il existe la possibilité d'un « jeu dialectique » entre des objets (a-)matériels et les objets mémoriels. En ce qui concerne enfin l'opération de commémoration – c'est l'objet du troisième chapitre – l'analyse du corpus biographique nous a permis de mettre en évidence qu'en situation d'entretien sociologique, les conditions d'énonciation ne sont pas sans conséquences sur l'expression des objets mémoriels. Pour reprendre la formule de Numa Murard explicitée dans ce chapitre, « [...] on ne raconte pas sa vie n'importe comment à n'importe qui »²⁴⁰.

L'identification des opérations de la mémoire étant maintenant terminée, nous allons pouvoir nous intéresser spécifiquement au contenu de la mémoire ouvrière. L'analyse des « thèmes de la mémoire », c'est-à-dire des objets commémorés par les enquêtés, sera exposée dans la troisième partie de ce document. Mais avant, portons notre attention sur l'étude des minutes prud'homales en tant que ce matériau archivistique sert de principal support à l'objectivation du matériau biographique.

²⁴⁰ MURARD, *op.cit.*, p. 17.

DEUXIÈME PARTIE

CHAMP

Il faut se défaire de l'idée chimérique que ce sont les grands événements qui déterminent les hommes pour l'essentiel. Ce sont au contraire les catastrophes minuscules dont se compose la vie quotidienne qui les influencent plus profondément et plus durablement, et leur destin est suspendu sans nul doute à la série de ces événements miniatures.

Siegfried KRACAUER²⁴¹

²⁴¹ KRACAUER, *op. cit.*, pp. 88-89.

CHAPITRE 4

L'extinction des voix de la grande industrie²⁴²

Les minutes prud'homales correspondent aux procès-verbaux sur lesquels sont consignés les principaux éléments d'un jugement rendu par le conseil de prud'hommes²⁴³ : la juridiction du travail (□). Elles sont liées à la question de la conflictualité employés/employeurs : elles permettent donc d'analyser les changements intervenus ces dernières décennies dans le monde du travail, tant au niveau du travail lui-même que de la lutte. En d'autres termes : de rendre perceptibles les rapports sociaux inhérents à la classe ouvrière et leur évolution. Qui plus est, sur la question de la conflictualité, elles permettent de contester la validité du modèle conceptuel de la classe ouvrière de Maurice Halbwachs. Enfin les minutes prud'homales ont en commun avec les transcriptions d'être une réitération. Dans le cas des premières, il s'agit d'un jugement, dans celui des secondes, d'un entretien sociologique. L'une et l'autre sont constituées d'objets commémorés, soumis à une structuration narrative, qui *in fine* rendent compte d'une mémoire collective : la confrontation du matériau biographique à un matériau archivistique trouve alors tout son sens dans la mesure où le second (le champ) sert de support d'objectivation au premier (le contrechamp).

²⁴² Une première version de l'étude quantitative explicitée dans ce chapitre a fait l'objet d'une présentation lors d'un débat organisé le 15 octobre 2010 (dans le cadre des 13^e Rendez-vous de l'histoire de Blois sur le thème de *Faire justice*) par l'Institut d'histoire sociale CGT de la région Centre, intitulé *Prud'homie, archaïsme ou justice d'avenir ?* et animé par Robert AUVITY (président de l'Institut d'histoire sociale CGT de la région Centre), avec la participation de Paul RIANDEY (avocat et membre du Syndicat des avocats de France).

²⁴³ Pour simplifier, j'utiliserai aussi l'abréviation CPH pour parler de ce conseil.

L'étude présentée dans la suite de ce document a été réalisée au conseil de prud'hommes de Vierzon de janvier à juin 2008. Elle se limite aux seules affaires traitées au fond²⁴⁴ entre 1977 et 2006, impliquant des entreprises liées au secteur de la métallurgie et localisées dans les communes de la circonscription judiciaire du conseil de prud'hommes de Vierzon. Concrètement, l'étude s'organise autour de deux types d'analyse des données du corpus : une analyse quantitative (chapitre 4) et une analyse qualitative. Cette dernière porte sur les motifs de la conflictualité interindividuelle (chapitre 5) et sur les conditions sociales d'existence des conflits collectifs (chapitre 6).

□ **Encadré : Le fonctionnement de la justice prud'homale**

Si historiquement le terme de « prud'hommes » est utilisé dès le XIII^{ème} siècle, l'institutionnalisation de cette juridiction sociale commence réellement au lendemain de la Révolution française de 1789 avec la création du premier conseil de prud'hommes à Lyon par une loi du 18 mars 1806. Sa formalisation, telle qu'elle existe encore aujourd'hui, s'inscrit dans le processus de législation du travail résultant des luttes sociales et politiques intervenues en France aux XIX^{ème} et XX^{ème} siècles, quant à sa généralisation, elle résulte de la loi de janvier 1979 (puis de celle de mai 1982). Selon l'article L. 511-1 du Code du travail, loi n°77-44 du 18 janvier 1979 précisément, « Les conseils de prud'hommes, juridictions électives et paritaires, règlent par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Ils jugent les différends à l'égard desquels la conciliation n'a pas abouti. Lorsqu'un organisme se substitue habituellement aux obligations légales de l'employeur, il peut être mis en cause aux côtés de celui-ci, en cas de litige entre l'employeur et les salariés qu'il emploie »²⁴⁵.

Cette juridiction, unique en Europe, est élective et paritaire en ce qu'elle est composée de représentants élus à part égale pour une durée de cinq ans

²⁴⁴ Le terme de « fond » signifie que l'appréciation des juges porte sur le respect des dispositions légales réglementaires ou contractuelles (on parle alors de « jugement sur le fond »), et non sur un problème de « forme » étudié en amont de l'audience : c'est-à-dire de compétence du tribunal ou de recevabilité de la demande.

²⁴⁵ *Code du travail*, Annotations jurisprudentielles et bibliographiques par Christophe RADE, avec le concours de Caroline DECHRISTE, Dalloz, 2006, pp. 934-935.

par les salariés et les employeurs. Comme le rappelle la sociologue Hélène Michel, ces représentants sont « [...] nommés “conseillers” et non pas “juges” ou “magistrats” dans le Code du travail [...] »²⁴⁶. Ce sont donc des « juges non professionnels », tenus aux mêmes obligations que n’importe quel magistrat, tant pour la procédure que pour le respect des normes juridiques. Ils sont considérés comme des « salariés protégés ». Pour dire les choses autrement, ils bénéficient, selon l’expression de Michel Verret, d’une « immunité légale »²⁴⁷. C’est-à-dire qu’en cas de licenciement, l’Inspection du travail doit donner son accord. Le conseil de prud’hommes statue sur des litiges individuels intervenus entre salariés ou apprentis et employeurs, portant sur le respect des contrats de travail ou d’apprentissage. Il est compétent quels que soient le montant de la demande ou la fonction du salarié (hors fonctionnaire ou salarié de l’État ou d’une collectivité territoriale qui relève du tribunal administratif). Le conseil est divisé en principe en cinq sections autonomes : encadrement (ingénieurs, cadres et représentants de commerce), industrie, commerce, agriculture et activités diverses. La loi précise que chaque conseil comporte obligatoirement une formation commune de « référé » (procédure simplifiée, dispensée du préalable de conciliation, qui permet d’obtenir rapidement une décision provisoire ; celle-ci est immédiatement exécutoire) et que chaque section comprend au minimum trois conseillers employeurs et trois conseillers salariés. En cas de litige, le salarié, l’apprenti ou l’employeur s’adresse, soit au conseil de prud’hommes du lieu de l’établissement (bureau, usine, boutique, etc.) où le travail est effectué, soit au conseil de prud’hommes du domicile du salarié ou de l’apprenti, si le travail est effectué en dehors d’un établissement (travail à domicile, VRP, etc.). Le salarié ou l’apprenti a aussi la possibilité de s’adresser, soit au conseil de prud’hommes du lieu où il a été engagé, soit dans celui du siège social de l’entreprise qui l’emploie. Après saisine du conseil, une procédure de médiation est d’abord engagée devant le « bureau de conciliation ». Ce bureau est composé d’un conseiller salarié et d’un conseiller employeur. Il prend connaissance des arguments du « demandeur » (l’initiateur du procès) et de son « défendeur » (le non-initiateur). En l’absence d’accord amiable ou en cas d’accord partiel, le bureau de conciliation a le pouvoir de transmettre directement l’affaire devant le « bureau de jugement », ou transitoirement, c’est-à-dire avant la

²⁴⁶ HÉLÈNE MICHEL, « Les carrières prud’homales au prisme de la justice. Distance au rôle judiciaire et redéfinition de pratiques sociales » in *La Justice au risque des profanes* de HÉLÈNE MICHEL et LAURENT WILLEMEZ (dir.), PUF, 2008, p. 183. Notons plus largement, pour qui s’intéresse à la question prud’homale, qu’HÉLÈNE MICHEL et LAURENT WILLEMEZ ont également codirigé *Les Prud’hommes. Actualité d’une justice bicentenaire* (Le Croquant, 2008).

²⁴⁷ MICHEL VERRET, *Le Travail ouvrier*, en collaboration avec Paul NUGUES, Colin, 1982, p. 68.

transmission devant le bureau de jugement, soit de prévoir des mesures d'instruction (audition de témoins, expertise, etc.) ou de conservation des preuves, soit d'ordonner certaines mesures exécutoires immédiates (provision sur salaire, diverses indemnités, etc.). Dans l'hypothèse où la médiation échoue, l'affaire est envoyée devant le bureau de jugement. Celui-ci est composé de manière paritaire de quatre conseillers salariés et employeurs. La procédure est la suivante : le demandeur et le défendeur sont convoqués, soit verbalement lors de la tentative de conciliation, soit directement par lettre recommandée avec accusé de réception. Ils sont ensuite entendus lors d'une audience publique par le bureau de jugement. Si en l'état l'affaire ne peut être réglée, un ou deux conseillers (appelés « conseillers rapporteurs ») sont nommés pour engager les démarches nécessaires à la compréhension du (ou des) points litigieux. Le (ou les) conseillers rapporteurs établissent alors un rapport soumis au bureau de jugement. Au moment de l'audience, le bureau de jugement peut, soit constater un accord à l'amiable, soit rendre immédiatement un jugement, soit indiquer la date à laquelle un jugement ultérieur sera rendu. Ce cas se présente lorsque la majorité absolue des voix n'est pas atteinte. L'affaire est alors renvoyée sous un mois devant le bureau de jugement présidé par un « juge départiteur » qui statue avec les conseillers. Ce juge départiteur est un magistrat du tribunal d'instance. Si le plaignant n'est pas satisfait de la décision, un recours est possible auprès de la « cour d'appel » et/ou de la « cour de cassation » en fonction du montant des demandes.

Pour conclure cette présentation générale – non-exhaustive – de la prud'homie, notons que toute audience (de conciliation, de jugement ou de référé) se déroule selon les mêmes principes : procédure – gratuite jusqu'en 2011, date à laquelle l'État instaure une contribution individuelle obligatoire d'un montant de trente-cinq euros – avec débat contradictoire, oralisé et en présence des deux parties adverses. Ce qui implique que le demandeur, ou le défendeur, doive se rendre lui-même aux convocations et audiences du conseil de prud'hommes. Celui-ci peut se faire assister ou représenter par une de ces personnes habilitées : les salariés ou employeurs appartenant à une même branche d'activité, les délégués permanents ou non permanents des organisations syndicales, ouvrières ou patronales, même si le demandeur n'est pas syndiqué, son conjoint, un avocat, ou dans le cas d'un employeur, un membre de son entreprise ou établissement.

Source principale : Conseil de prud'hommes de Vierzon (2008)

LES MINUTES COMME SUPPORT D'OBJECTIVATION

*Retour sur une fermeture*²⁴⁸

Le numéro spécial des *Cahiers d'histoire sociale* (de l'Institut CGT d'histoire sociale de région Centre) consacré à la prud'homie, signale que le conseil de prud'hommes de Vierzon « [...] est né le 27 mai 1891 par décret du Président de la république Sadi Carnot ». À l'époque, il comprenait une section appelée « Industries et Professions » qui regroupait sept patrons et sept ouvriers et qui s'organisait autour de trois grandes familles professionnelles : « La première réunissait les artisans : bourreliers, tanneurs, sabotiers, teinturiers, huiliers, confiseurs, confectionneurs ; la seconde : les professions du bâtiment, de la porcelaine, de la verrerie, ainsi que les tonneliers et les vanniers ; la troisième : les métiers de la métallurgie, y compris les bijoutiers et les horlogers, ainsi que les imprimeurs, les manœuvres et les journaliers »²⁴⁹. Le numéro spécial des *Cahiers d'histoire sociale* précise aussi que l'extension de la circonscription judiciaire a été réalisée en 1991²⁵⁰. De 1991 à décembre 2008, date à laquelle intervient la fermeture du CPH²⁵¹, la circonscription (carte 2) comprenait trente-huit communes des cantons d'Argent-sur-Sauldre, d'Aubigny-sur-Nère, de La Chapelle-d'Angillon, de Graçay, de Lury-sur-Arnon, de Vierzon-1 et de Vierzon-2²⁵².

²⁴⁸ Une version simplifiée de cette partie a fait l'objet d'une publication le 27 décembre 2010 dans le quotidien *L'Humanité* sous le titre « La remise en cause du principe d'égalité d'accès à la justice ».

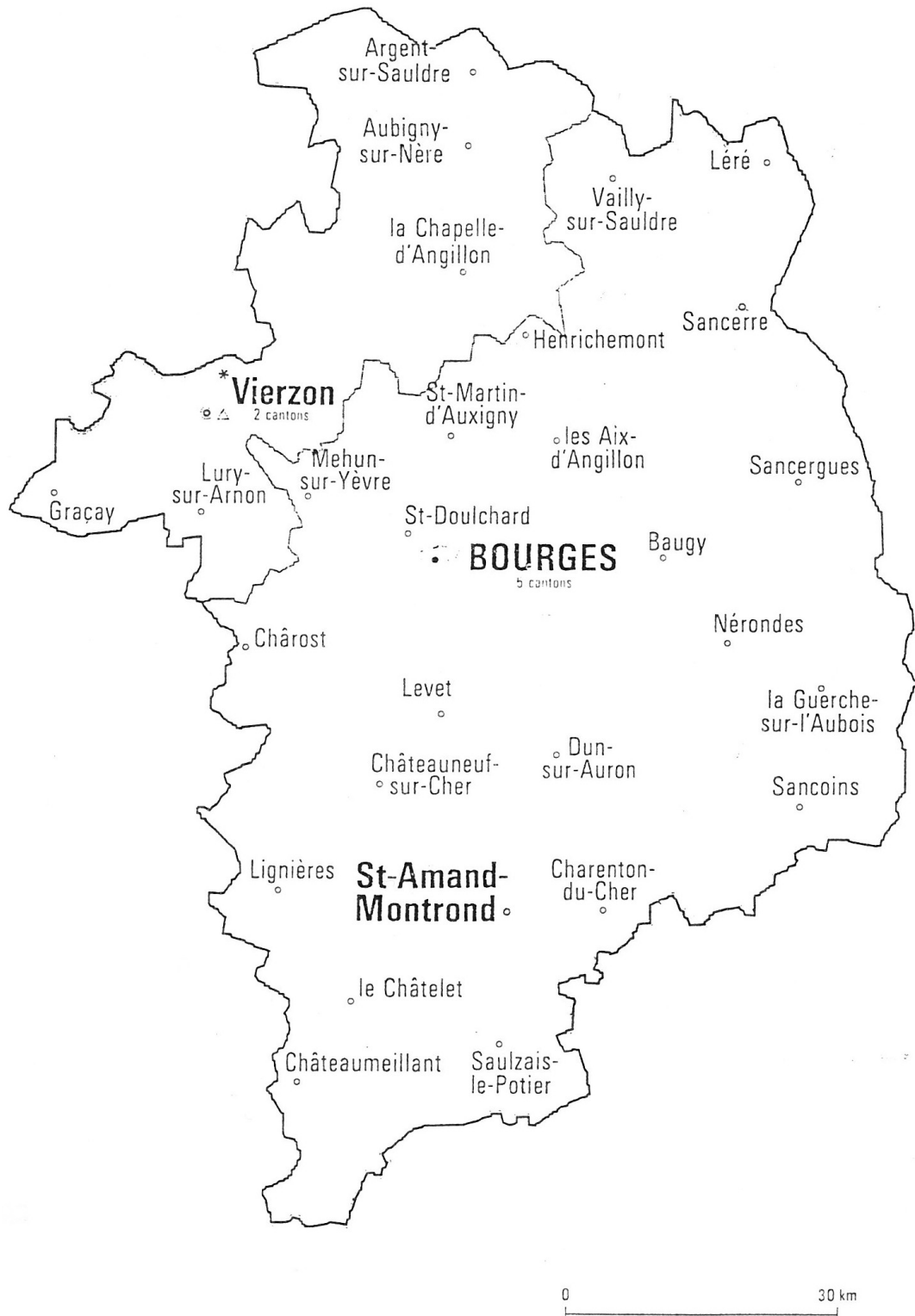
²⁴⁹ Jack CHAILLOU et Jean-Pierre LEBAS (coord.), « La prud'homie en région Centre. D'hier à aujourd'hui, un combat » in *Cahiers d'histoire sociale* n° spécial 41-42, septembre 2002, Institut CGT d'histoire sociale de région Centre, p. 18. Selon Jean BARTIN, ancien président du conseil de prud'hommes de Vierzon (conseiller au collège employeurs) contacté par téléphone dans le courant du mois de novembre 2010, la juridiction, au moment de sa création, ne couvrait que trois des quatre ex-communes de l'actuelle agglomération vierzonnaise (Vierzon-Ville, Vierzon-Villages et Vierzon-Bourgneuf).

²⁵⁰ « La prud'homie en région Centre. D'hier à aujourd'hui, un combat », *op. cit.*.

²⁵¹ Peu après la fermeture du conseil de prud'hommes, l'Etat décidait aussi de fermer le Tribunal d'instance de Vierzon.

²⁵² Concernant la composition des trois premiers cantons, elle se répartit de la façon suivante : Argent-sur-Sauldre (Argent-sur-Sauldre, Blancafort, Brinon et Clémont), Aubigny-sur-Nère (Aubigny-sur-Nère, Ménétréol-sur-Sauldre, Oizon et Sainte-Montaine) et La Chapelle-

Carte 2. Carte prud'homale du département du Cher en 2008



Source : Conseil de prud'hommes de Vierzon (2008)

d'Angillon (La Chapelle-d'Angillon, Ennordres, Ivoy-le-Pré, Méry-ès-Bois et Presly). Pour les quatre autres cantons (Graçay, Lury-sur-Arnon, Vierzon-1 et Vierzon-2), cf. le chapitre 1.

La circonscription était située dans la partie nord-ouest du département du Cher, c'est-à-dire une zone géographique majoritairement rurale et faiblement industrialisée (en dehors de Vierzon et de l'unité de production Mecachrome localisée à Aubigny-sur-Nère). Les communes de Foëcy (située dans le canton de Mehun-sur-Yèvre et dans la circonscription de Bourges) et de Theillay (située dans le département du Loir-et-Cher) étaient exclues de cette circonscription judiciaire, alors que l'une et l'autre, outre le fait qu'elle soient partiellement industrialisées, sont limitrophes de la seconde ville du Cher et de ce fait, intégrées à l'agglomération vierzonnaise en termes d'habitudes de vie, d'emplois et de consommation. Selon l'Insee, au 1^{er} janvier 2007, la population légale des communes de la circonscription s'élevait à 60.363 habitants.

Arrêtons-nous quelques instants sur la fermeture du conseil de prud'hommes de Vierzon, en ce que cette fermeture cristallise, à l'échelle d'un cas particulier, une rupture avec la logique en cours dans notre pays depuis plus de deux siècles d'institutionnalisation des grands principes philosophiques hérités de la Révolution française. Le décret entérinant la fermeture des soixante-deux conseils de prud'hommes, dont celui de Vierzon, est paru au Journal Officiel le 1^{er} juin 2008. Cette fermeture s'inscrit dans le cadre de la redéfinition de la carte judiciaire voulue par le président Nicolas Sarkozy et mise en place par Rachida Dati, alors ministre de la justice. Dans un discours prononcé le 10 novembre 2007 au Palais de justice de Toulouse, l'ancienne Garde des Sceaux notait vouloir rechercher « [...] le meilleur équilibre entre les impératifs de modernisation de l'institution judiciaire, de renforcement de la qualité de la justice au service de nos concitoyens et l'indispensable prise en compte des équilibres territoriaux ». Dans un entretien accordé au journal *L'Humanité* et paru le 1^{er} décembre 2008, la sociologue du droit Evelyne Serverin déclarait ceci : « La carte prud'homale actuelle trouve son origine dans

la réforme de 1979, qui généralise les conseils des prud'hommes et pose les principes pour leur implantation. Ce texte prévoit au moins un conseil par ressort de tribunal de grande instance, ce qui correspond à un minimum de 181 conseils. Ensuite, si des raisons d'ordre géographique, économique ou social le justifient, des conseils supplémentaires peuvent être créés. Sur cette base, et en réexaminant la situation tous les cinq ans à l'occasion de la préparation des élections prud'homales, on était arrivé au chiffre actuel de 270 conseils en France métropolitaine et DOM, supérieur au minimum théorique de 181. On n'avait jamais trouvé de motif de réforme plus profonde, hormis des ajustements sur le nombre de conseillers. Au cours des vingt dernières années, le nombre d'affaires traitées au fond par les conseils des prud'hommes a peu évolué : 145.522 affaires en 1988, 151.587 en 2007. Nous sommes actuellement dans une période de diminution du nombre d'affaires, mais qui ne modifie pas sensiblement l'activité des conseils. Quels changements a donc pu subir depuis cinq ans la situation des affaires prud'homales, les caractéristiques géographiques, d'emploi, pour justifier un bouleversement tel que celui qui a été mis en œuvre cette année ? »²⁵³. Aucun. La réponse est idéologique. Elle tient au fait que la majorité présidentielle de Nicolas Sarkozy entendait pousser plus loin la doctrine néolibérale, celle-là même qui, ces dernières années, domine généralement en France au niveau gouvernemental, et au nom de laquelle une politique est engagée en vue d'assouplir le droit du travail ; le but de cet assouplissement étant d'éviter aux employeurs de souscrire à leurs obligations juridiques et de permettre aux actionnaires d'augmenter leurs profits. La suppression en 2008 de plus de soixante conseils de prud'hommes a obéi à la logique prônée par les tenants du libéralisme économique (néolibéraux) contre celle du libéralisme politique issu des Lumières. Elle a marqué une rupture avec la formalisation depuis plus de deux siècles (la loi de 1979 est un exemple) des grands principes de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen. La

²⁵³ Evelyne SERVERIN, « Un conseil des prud'hommes a une fonction de dissuasion », entretien réalisé par Lucy BATEMAN in *L'Humanité*, 01/12/2008, p. 8.

Déclaration de 1789 pose en effet comme principe fondamental l'égalité des individus : « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune » (Article 1^{er}). De ce principe général d'égalité, elle tire celui de l'égalité des citoyens devant la loi et devant la justice : « [...] La loi doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. [...] » (Article 6). Si la réforme de la carte prud'homale de 1979 a été celle du renforcement institutionnel (la proximité géographique d'un service public de la justice), la « contreréforme »²⁵⁴ voulue en 2008 par Nicolas Sarkozy a ordonné au contraire l'éloignement territorial et a concouru à une remise en cause du principe d'égalité d'accès des citoyens à la justice. Je tiens à préciser que l'instauration, depuis le 1^{er} octobre 2011, d'une contribution individuelle obligatoire de trente-cinq euros pour toute action engagée en matière civile, commerciale, prud'homale, sociale, rurale ou administrative, constitue un barrage supplémentaire quant à cet accès à la justice.

Ce que les minutes disent et ce qu'elles ne disent pas

Dans *Les Règles de la méthode sociologique*, Émile Durkheim, selon son expression célèbre, considère que « [...] les phénomènes sociaux sont des choses et doivent être traités comme des choses »²⁵⁵. De ce point de vue, même si par nature les minutes prud'homales concernent essentiellement la question de la conflictualité au travail, l'étude de l'évolution des conflits, de leur typologie, des motifs qui amènent majoritairement les salariés (plutôt que les apprentis ou les employeurs) à recourir à cette juridiction sociale, des contextes dans lesquels les conflits naissent et se développent, des circonstances dans lesquelles ils se produisent, etc., elles permettent de rendre perceptibles les rapports sociaux et

²⁵⁴ Etant d'accord avec l'idée d'Eric HAZAN selon laquelle le terme de « réforme » est notamment utilisé par les néolibéraux pour « [...] rendre acceptables le démantèlement d'institutions publiques et l'accélération de la *modernisation* libérale [...] » (in *LQR. La propagande du quotidien*, Liber / Raisons d'agir, 2006, p. 31), dans le cas de la redéfinition de la carte judiciaire de 2008, je lui préfère celui de « contreréforme ».

²⁵⁵ Emile DURKHEIM, *Les Règles de la méthode sociologique*, PUF, 1987, p. 27.

leur évolution. La mise au jour des « faits sociaux » – au sens durkheimien – par le biais des minutes est d'autant plus aisée que le matériau judiciaire est intrinsèquement objectivant. D'abord parce qu'il est fiable : tant en raison du caractère institutionnel de la source (le ministère de la justice) que du fait qu'il tende, autant que faire se peut, vers l'impartialité. L'archive prud'homale rend compte en effet de décisions engageant l'intérêt général, non celui de groupes ou d'individus particuliers. Ensuite, notamment lorsqu'il s'agit d'établir des comparaisons ou de dégager de grands enseignements²⁵⁶, ce matériau est relativement stable et homogène. Certes, les notions juridiques mobilisées par les conseillers prud'hommes ou les juges départiteurs évoluent historiquement : certaines disparaissent ou se transforment, d'autres apparaissent. C'est un élément que nous observerons dans la suite de cette étude au moment où nous analyserons (chapitre 5) ce que nous avons appelé l'« économie de la discontinuité ». Mais d'une manière générale, la référence au *Code du travail*, dont l'une des principales caractéristiques est sa stabilité sur la période concernée par cette étude, induit dans la durée une certaine permanence et l'homogénéité des jugements et de la manière dont ils sont formulés.

La théorie durkheimienne limite l'appréhension du monde social à la seule saisie du dehors : la saisie du dedans, c'est-à-dire à travers le prisme de la subjectivité des membres de la société, n'est pas prise en compte dans la mesure où, pour Durkheim, le fait social échappe à la conscience individuelle : « [...] un fait social ne peut être expliqué que par un autre fait social [...] »²⁵⁷. L'approche proposée ici est différente puisque l'utilisation d'un matériau biographique n'est pas exclue. Il est considéré comme pouvant servir de contrepoint au matériau judiciaire. Nous verrons par exemple, chapitre 6, que le recours à un entretien n'est pas opposable aux archives en ce qu'il permet de combler certains

²⁵⁶ Cf. par exemple le traitement statistique exposé dans la deuxième partie de ce chapitre, p. 191.

²⁵⁷ DURKHEIM, *op. cit.*, p. 143.

manques archivistiques et d'éclairer ainsi le passé d'un relief différent (même si cela ne change rien sur le fond). Dit autrement, il faut admettre l'idée que les archives ne disent pas tout. Cela concerne notamment les modalités de production des jugements. Lors d'un entretien réalisé en décembre 2010 avec Michel Geist²⁵⁸, un ancien conseiller prud'hommes (CGT) au CPH de Vierzon, avant même les questions qu'il était prévu de lui poser, celui-ci a commencé en insistant directement sur le rôle et l'influence des auxiliaires de justice au niveau du système prud'homal.

Le greffier est là pour aider le conseiller à rédiger les minutes. Lui aussi met sa petite patte. Je ne vais pas dire que ça peut fausser mais en tout cas ça influence dans un sens. Parce que j'en ai connu des greffiers qui avaient du poids. À la limite, ils en avaient plus que le président du conseil des prud'hommes. C'était le greffier qui dirigeait, un peu comme dans certaines communes où des secrétaires de mairie ont plus de poids que le maire et sont amenés à prendre plus de décisions que lui.

Force est de reconnaître que l'archive prud'homale ne permet pas réellement d'accéder à ce type d'information (l'influence d'un greffier). L'autre difficulté est de vouloir faire dire aux minutes ce qu'elles ne disent pas. Une minute prud'homale n'est, tout au plus, que le compte-rendu d'une expérience judiciaire rédigé par un conseiller-rapporteur. Par nature, ce compte-rendu est incomplet (il l'est d'autant plus qu'il fait lui-même l'objet d'une transformation : la prise de notes opérée par le chercheur). C'est ce qui justifie, à propos de plusieurs commentaires exposés dans cette seconde partie de thèse, que le mode hypothétique ait été préféré au mode affirmatif.

²⁵⁸ Interview de Michel GEIST réalisée à Vierzon le 16/12/2010 avec la participation de Dominique GEIST.

LE CORPUS

Pendant six mois, de janvier à juin 2008, au rythme d'une journée par semaine, j'ai consulté les minutes du conseil de prud'hommes de Vierzon. Cette consultation m'a ainsi permis d'appréhender le processus de transformation de la classe ouvrière intervenu en France à partir des années 1970, décrit par l'historien Gérard Noiriel dans *Les Ouvriers dans la société française*²⁵⁹. Pour faire référence au titre d'une tribune de l'avocat Tiennot Grumbach parue dans *Libération* en 2008, « Écoutez ces voix qui montent des audiences prud'homales »²⁶⁰, à l'échelle de Vierzon, ce processus ressemble à une sorte d'extinction des voix de la grande industrie. C'est du moins ce sentiment que j'ai ressenti à parcourir ces milliers de pages d'archives.

Les contraintes matérielles, en particulier la durée légale allouée à la réalisation d'une thèse de doctorat, impose de faire des choix. C'est pour cette raison que l'étude (quantitative et qualitative) des minutes prud'homales se limite exclusivement à l'analyse des décisions statuant sur la demande entre 1977 et 2006 pour des affaires relevant du secteur de la métallurgie. Rappelons que ces décisions font forcément l'objet, de la part du bureau de jugement, d'une acceptation (totale ou partielle) ou d'un refus de la demande. Ce qui exclut la prise en compte des décisions ne statuant pas sur la demande : les actes de procédure impliquant un accord des parties (conciliation, désistement et retrait du rôle) et les actes de procédure n'impliquant pas d'accord des parties (radiation, caducité, irrecevabilité, incompétence et autres décisions). Rappelons également que ce type d'affaires (métallurgie) est jugé au fond et relève de la compétence de la section industrie.

²⁵⁹ NOIRIEL, *op. cit.*.

²⁶⁰ Tiennot GRUMBACH, « Ecoutez ces voix qui montent des audiences prud'homales » in *Libération*, 03/12/2008, p. 36.

Au moment de la consultation des minutes, lorsque cela était possible, j'ai pris en note les principales caractéristiques de chacune des décisions concernées : la date du jugement, les nom et prénom du salarié ou de l'apprenti, le poste occupé par celui-ci, les nom, secteur d'activité et localisation de l'entreprise ou de l'organisme, la nature du/des contentieux soumis aux juges par le demandeur, la/les décision(s) rendue(s) par les juges. Par ailleurs, toutes les fois que cela me semblait nécessaire, j'ai noté une partie ou la totalité de ce qui avait été retranscrit des débats. Durant les vingt-deux jours effectifs où j'ai consulté les minutes prud'homales²⁶¹, j'ai pris environ trois-cent-cinquante pages de notes manuscrites. De ce matériau, j'ai isolé 378 décisions possiblement exploitables (moins d'une dizaine de décisions ont été écartées en raison d'un déficit de renseignements imputable, soit à la prise de notes, soit au contenu même de la minute).

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Dans *Le Droit du travail en perspective contentieux. 1993-2004*, Brigitte Munoz-Perez et Evelyne Serverin constatent que « Devant les conseils de prud'hommes, la *demande-type* est celle d'un salarié ordinaire dont le contrat de travail a été rompu pour motif personnel et qui en conteste le bien fondé (65,4% de l'ensemble du contentieux prud'homal, 74,6% au fond) »²⁶². Dans notre corpus, 371 des 378 décisions (soit 98,1%) émanent de demandes formées par les salariés et apprentis (tableau 6). Les sept autres demandes sont formées par des entreprises (5), par l'ASSEDIC (1) et par un collectif de plusieurs sections syndicales (1).

²⁶¹ Le 23 juin 2008, lors du vingt-troisième jour, j'ai assisté à une audience du conseil de prud'hommes de Vierzon, à l'issue de laquelle j'ai rencontré le président et la vice-présidente (que je nomme Aline) de la section industrie pour une interview croisée.

²⁶² Brigitte MUNOZ-PEREZ et Evelyne SERVERIN, *Le Droit du travail en perspective. 1993-2004*, Rapport de la direction des affaires civiles et du sceaux, Ministère de la justice, novembre 2005, p. 6.

Tableau 6. Nombre de décisions statuant sur la demande (affaires relevant du secteur de la métallurgie jugées au fond par la section industrie du conseil de prud'hommes de Vierzon entre 1977 et 2006)

Année	TOTAL			Dont demandes formées par les salariés et les apprentis
	Nombre	Moyenne	%	
1977	7	15,8	20,9	6
1978	14			14
1979	19			19
1980	9			8
1981	30			29
1982	9	20,6	27,3	9
1983	28			28
1984	36			36
1985	19			19
1986	11			10
1987	7			14,4
1988	15	15		
1989	9	9		
1990	29	28		
1991	12	11		
1992	20	11,2	14,8	19
1993	17			17
1994	2			2
1995	11			11
1996	6			6
1997	21			9,4
1998	11	11		
1999	3	3		
2000	6	6		
2001	6	6		
2002	9	4,2	5,6	9
2003	5			5
2004	1			1
2005	2			2
2006	4			4
TOTAL	378	12,6	100	371 (soit 98,1%)

Source : Conseil de prud'hommes de Vierzon (2008)

À ce stade de l'analyse, trois constats s'imposent : la forte représentation des ouvriers (moins d'une dizaine d'affaires concernent le personnel d'encadrement²⁶³) et inversement, les faibles représentations des apprentis (une demande sur les 371) et des femmes. Sur les 371 décisions, 84,6% sont formées par des hommes et 15,4% par des femmes (tableau 7). Par comparaison, Laure de Maillard-Taillefer et Odile Timbart notent que la proportion entre le

²⁶³ Cela s'explique probablement par la création tardive de la section « encadrement » en 1979.

pourcentage d'hommes et de femmes varie en fonction du type de section (il est nationalement de 79% d'hommes pour la section industrie en 2007 dans leur étude)²⁶⁴. D'une façon générale, ce chiffre s'explique aussi en raison du fait que le secteur métallurgique à Vierzon a toujours été fortement à dominante masculine.

Tableau 7. Sexe des salariés et de l'apprenti concernant les décisions statuant sur la demande (affaires formées par les salariés et apprenti uniquement, relevant du secteur de la métallurgie et jugées au fond par la section industrie du conseil de prud'hommes de Vierzon entre 1977 et 2006)

Sexe	Nombre	%
Homme	314	84,6
Femme	57	15,4
TOTAL	371	100

Source : Conseil de prud'hommes de Vierzon (2008)

Une analyse plus approfondie du tableau 6 montre une baisse du nombre de décisions sur trente ans²⁶⁵. Autrement dit : cette baisse rend effectif le processus d'extinction des voix de la grande industrie à l'œuvre au conseil de prud'hommes de Vierzon depuis le milieu des années 1970. Si l'on prend comme indicateur la moyenne annuelle des décisions sur trente ans (12,6 décisions), on constate que le mouvement de baisse se structure autour d'un double décrochage. Le premier décrochage intervient au début des années 1990 : la moyenne annuelle devient alors inférieure à la moyenne sur trente ans. Le second intervient à la fin des années 1990 lorsque la moyenne annuelle passe sous la barre des cinq décisions. Trois hypothèses justifient selon moi la baisse du nombre d'affaires. Première hypothèse : cette baisse est concomitante de celle de l'activité métallurgique générée par la désindustrialisation du bassin d'emploi de Vierzon²⁶⁶. Plus largement, la désindustrialisation de la France

²⁶⁴ Laure de MAILLARD TAILLEFER et Odile TIMBART, « Les affaires prud'homales en 2007 » in *Infostat justice* n°105, février 2009, p. 2.

²⁶⁵ D'une manière générale, les études récentes confirment une baisse de l'activité prud'homale au niveau national ces dernières années.

²⁶⁶ Rappelons que la désindustrialisation, comme l'a montré Henri LETOURNEAU dans son livre *L'Industrie du machinisme agricole à Vierzon (op. cit.)*, intervient localement à partir

participe à la « tertiarisation » des prud'hommes. Brigitte Munoz-Perez et Evelyne Serverin précisent par exemple que le nombre d'affaires concernant les sections commerce et activités diverses est passé de 50,7% en 1993 à 56,1% en 2004²⁶⁷. Deuxième hypothèse : on peut se demander si la durée de la procédure ne dissuade pas les salariés d'engager une action au tribunal²⁶⁸. Enfin, troisième hypothèse, non des moindres, on peut aussi se demander dans quelle mesure la création de services juridiques au sein des multinationales auxquelles appartiennent bon nombre des principales entreprises du bassin de vie vierzonnais, ne limite pas ce que l'on nomme la « judiciarisation » (ou « judicisation ») des problèmes. Le recours à des procédures dites « à l'amiable » ne doit pas faire illusion. Il masque surtout le fait que les tenants de la logique néolibérale substituent au droit participatif un droit collaboratif où le juge est écarté. Ainsi, plus aucune autorité indépendante n'exerce de contrôle visant le respect du sens commun, l'égalité de traitement entre le demandeur et le défendeur, et où l'individu n'existe plus en tant que citoyen mais seulement en tant que salarié. On sait le caractère inégalitaire de la relation entre un chef d'entreprise et un salarié. Il existe entre les deux un lien de subordination légitimé par le législateur. Le chef d'entreprise dispose d'un pouvoir de décision immédiatement exécutoire (si bien que dans la majorité des cas, il n'a aucunement besoin de recourir aux prud'hommes). Il en est tout autrement pour le salarié. Le recours à la juridiction sociale peut lui permettre d'espérer rééquilibrer le rapport de force. Parce que le droit est aussi une « arme », c'est-à-dire un *outil* au service de la contestation comme le montre la sociologue Liora Israël dans son livre *L'Arme du droit*²⁶⁹. En témoigne dans notre corpus la moyenne des décisions faisant droit à la demande (tableau 8). Sur trente ans, cette moyenne est de 56,2% (205 acceptations totales ou partielles de la

des années 1970.

²⁶⁷ MUNOZ-PEREZ et SERVERIN, *op. cit.*, p. 6.

²⁶⁸ MUNOZ-PEREZ et SERVERIN notent qu'en 2003, au niveau national, « La *durée moyenne* des affaires sans jugement au fond est de 9,6 mois, de 13,8 mois avec jugement » (*ibid.*, p. 7).

²⁶⁹ Liora ISRAËL, *L'Arme du droit*, Presses de Sciences Po, 2009.

demande contre 160 rejets). Rarement le résultat est défavorable aux salariés : il l'est en 1977, entre 1984 et 1988, en 1991, en 1993, et en 1999. Entre 1997 et 2006, la moyenne des décisions statuant sur la demande atteint 70,2% d'acceptations de la part de la section industrie (par comparaison, en 2007 au niveau national, cette moyenne est de 72,6% pour les affaires formées au fond et relevant du secteur de l'industrie²⁷⁰).

²⁷⁰ MAILLARD TAILLEFER et TIMBART, *op. cit.*.

Tableau 8. Résultat des décisions statuant sur la demande (affaires formées par les salariés et apprenti uniquement, relevant du secteur de la métallurgie et jugées au fond par la section industrie du conseil de prud'hommes de Vierzon entre 1977 et 2006)

Année	TOTAL						
	Nombre (incluant les décisions inconnues)	Acceptation totale ou partielle de la demande			Rejet		
		Nombre	Sur 5 ans		Nombre	Sur 5 ans	
			Total	%		Total	%
1977	6	2	47	61,8	4	29	38,2
1978	14	11			3		
1979	19	10			9		
1980	8	5			3		
1981	29	19			10		
1982	7 (9)	4	45	45	3	55	55
1983	28	24			4		
1984	36	6			30		
1985	19	8			11		
1986	10	3			7		
1987	6 (7)	1			36		
1988	15	4	11				
1989	9	7	2				
1990	28	20	8				
1991	11	4	7				
1992	19	13	30	55,6	6	24	44,4
1993	17	7			10		
1994	2	1			1		
1995	10 (11)	5			5		
1996	6	4			2		
1997	21	19			33		
1998	10 (11)	7	3				
1999	3	1	2				
2000	6	3	3				
2001	6	3	3				
2002	9	5	14	70	4	6	30
2003	4 (5)	4			0		
2004	1	1			0		
2005	2	1			1		
2006	4	3			1		
TOTAL	365 (371)	205			56,2		

Source : Conseil de prud'hommes de Vierzon (2008)

Dans ce cas, pourquoi ne pas utiliser l'« arme du droit » ? D'autant que le caractère hypothétiquement jurisprudentiel de tout contentieux individuel porté devant les tribunaux s'applique collectivement lorsque jurisprudence il y a (en

ce sens, il devient un bien commun). Il y a probablement plusieurs raisons à cela.

J'en vois deux principales.

La première raison est probablement liée au fait que l'égalité des armes n'est pas une égalité de fait. C'est ce qui explique, comme le souligne Liora Israël, que « La plupart des travaux de sciences sociales soulignent bien la contribution du droit et de ses institutions à la protection des intérêts dominants, plus particulièrement dans le domaine économique »²⁷¹. Parmi ces travaux, on peut citer l'article de Pierre Bourdieu, « La force du droit », où le sociologue cherche à montrer le primat de « [...] l'existence d'un univers social relativement indépendant par rapport aux demandes externes, à l'intérieur duquel se produit et s'exerce l'autorité juridique, forme par excellence de la violence symbolique légitime dont le monopole appartient à l'État et qui peut s'assortir de l'exercice de la force physique »²⁷². La protection des intérêts dominants est aussi l'objet du texte d'Alain Cottereau, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) ». Dans celui-ci, l'auteur analyse les raisons pour lesquelles s'impose en France une conception unilatérale du pouvoir au sein de l'entreprise²⁷³. La littérature n'est pas non plus en reste pour dénoncer l'existence du rapport de domination. C'est le cas avec cet extrait du livre de l'écrivain Emmanuel Carrère paru en 2009, *D'autres vies que la mienne*, où est exploré le fonctionnement judiciaire français :

« On reconnaît la théorie libérale : on n'a pas plus de droit que celui qu'on réclame ; pour réparer un tort, il faut que celui qui l'a subi s'en plaigne. Dans le cas d'un litige entre un consommateur et un professionnel du crédit, si le consommateur ne se plaint pas du contrat, ce n'est pas au juge de le faire à sa place. Cela se tient dans la théorie libérale, dans la réalité le consommateur ne s'en plaint jamais, parce qu'il ne connaît pas la loi,

²⁷¹ ISRAËL, *op. cit.*, p. 23.

²⁷² Pierre BOURDIEU, « La force du droit. Éléments pour une sociologie du champ juridique » in *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 64, septembre 1986, p. 3.

²⁷³ Alain COTTEREAU, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) » in *Annales HSS* n°6, novembre-décembre 2002, pp. 1521-1557.

parce que ce n'est pas lui qui a porté le litige en justice, parce que neuf fois sur dix il n'a pas d'avocat »²⁷⁴.

Si l'on s'en tient à l'analyse des décisions du conseil de prud'hommes de Vierzon, l'inégalité de fait est observable au niveau de deux variables : la caractéristique propre à l'entreprise impliquée dans le contentieux (tableaux 9 et 10) et sa localisation géographique par rapport au lieu d'exercice de la justice sociale (tableau 11).

Tableau 9. Répartition des entreprises en fonction du nombre de décisions sur la demande (affaires formées par les salariés et apprenti uniquement, relevant du secteur de la métallurgie et jugées au fond par la section industrie du conseil de prud'hommes de Vierzon entre 1977 et 2006)

Nombre de contentieux par entreprise	Nombre d'entreprises concernées	Volume des contentieux	
		Nombre	%
≥ 30	1	55	14,8
20-29	2	53	14,3
10-19	9	128	34,5
5-9	10	62	16,7
4	3	12	3,2
3	4	12	3,2
2	8	16	4,3
1	32	32	8,7
Inconnue	1	1	0,3
TOTAL	70	371	100

Source : Conseil de prud'hommes de Vierzon (2008)

80,3% des affaires ne concernent que 22 des 70 entreprises recensées (tableau 9). À elle seule, la société vierzonnaise LFM, spécialisée dans la fabrication de matériel de manutention et de levage, représente environ 15% des affaires, soit 55 contentieux sur trente ans (tableau 10). Pour la plupart d'entre elles, la structure même de ces entités industrielles (l'importance de l'effectif, la forte présence syndicale, l'existence de liens de solidarité entre les ouvriers, etc.), semble être l'hypothèse la plus sérieuse pour expliquer la concentration élevée de décisions par rapport au nombre restreint d'entreprises concernées. En

²⁷⁴ Emmanuel CARRERE, *D'autres vies que la mienne*, POL, 2009, p. 230.

d'autres termes, plus les conditions sont réunies pour aboutir à la formalisation d'un collectif au sein de l'usine, plus la défense des intérêts des ouvriers augmente. Cet élément est inégalitaire dès lors qu'il n'intervient pas de manière homogène dans toutes les entreprises et qu'il ne s'applique pas à l'ensemble des salariés de la juridiction. La proximité géographique semble être l'autre facteur discriminant. 100% des centres de production, impliqués dans au moins cinq décisions sur la demande, sont localisés dans les cantons de Vierzon-1 et Vierzon-2 (tableau 10). Le chiffre est de 94,1% lorsqu'il s'agit de prendre en compte les 371 affaires (tableau 11).

Tableau 10. Nom et type d'activité des entreprises impliquées dans au moins cinq décisions sur la demande (affaires formées par les salariés et apprenti uniquement, relevant du secteur de la métallurgie et jugées au fond par la section industrie du conseil de prud'hommes de Vierzon entre 1977 et 2006)

Nom de l'entreprise	Type d'activité	Nombre
LFM	Matériel de manutention et levage	55
Case	Matériel de travaux publics	28
LBM	Presses hydrauliques	25
Nozal	Produits sidérurgiques	18
Paulstra	Articulations antivibratoires	18
Denison	Matériel hydraulique	16
Carroy-Giraudon	Petit matériel agricole	15
FCI	Fonderie	15
Komet	Matériel de sécurité	13
Retotub	Systèmes d'étalement de sécurité et d'échafaudages	12
Siclor	Cycles	11
Fulmen	Accumulateurs	10
Nadella	Roulements à aiguilles	9
Flambo	Matériel de bureau	8
SIPEM	Mécanique de précision	8
NG Sport	Fabrication d'engins de loisirs	6
TIP	Mécanique de précision	6
Biraghi entrepose	Constructions métalliques	5
Caro	Billards et jeux de précision	5
Fer-Bat	Construction métalliques	5
France Etais	Menuiserie métallique de bâtiment	5
RSBD	Soupapes de sureté et robinetterie	5
		298
Autres		72
Inconnue		1
TOTAL		371

Source : Conseil de prud'hommes de Vierzon (2008)

Tableau 11. Répartition des entreprises en fonction de leur localisation géographique (affaires formées par les salariés et apprenti uniquement, relevant du secteur de la métallurgie et jugées au fond par la section industrie du conseil de prud'hommes de Vierzon entre 1977 et 2006)

Canton(s)	Nombre d'entreprises concernées	Nombre de décisions correspondant	%
Vierzon-1 et Vierzon-2	52	349	94,1
Lury-sur-Arnon	4	6	1,6
Graçay	3	5	1,3
La Chapelle-d'Angillon	0	0	0
Aubigny-sur-Nère	2	2	0,5
Argent-sur-Sauldre	1	1	0,3
Autres localisations	4	4	1,1
Inconnues	4	4	1,1
TOTAL	70	371	100

Source : Conseil de prud'hommes de Vierzon (2008)

D'une manière générale, ces résultats font apparaître que la localisation du tribunal favorise le recours aux prud'hommes par les salariés. Nous avons vu précédemment que c'est au nom d'une « justice de proximité » que Rachida Dati a fermé en 2008 soixante-deux conseils de prud'hommes. Or, derrière cette figure rhétorique, il y a, comme cela a déjà été explicité, une remise en cause du droit de chaque salarié à une justice de proximité. Mais il y a aussi ce que sous-tend cette remise en cause : la question de l'injustice sociale ; parce que l'accès à la justice pour un certain nombre de justiciables, notamment les plus précaires, les plus isolés et les plus exposés aux difficultés de toutes sortes (sociales, culturelles, langagières, financières, etc.), n'est pas chose aisée, et que l'éloignement géographique des conseils prud'homaux ne peut que renforcer les inégalités.

Tableau 12. Nature du contentieux concernant les décisions statuant sur la demande (affaires relevant du secteur de la métallurgie jugées au fond par la section industrie du conseil de prud'hommes de Vierzon entre 1977 et 2006)

Nature du contentieux	Période						TOTAL	
	1977-1981	1982-1986	1987-1991	1992-1996	1997-2001	2002-2006	Nombre	%
Demandes formées par les salariés ordinaires								
Demandes liées à la rupture du contrat de travail	7	7	6	0	1	1	22	5,8
Contestation du motif du licenciement								
Demandes de réintégration	32	19	12	23	11	12	109	28,8
Demandes d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail	3	26	3	23	29	4	88	23,3
Demande d'indemnités liées à la rupture du contrat pour motif économique	0	2	1	0	2	1	6	1,6
Pas de contestation du licenciement	0	0	1	0	0	0	1	0,3
Demandes en l'absence de rupture du contrat de travail	21	39	33	1	1	0	95	25,1
Demandes de remise de documents	3	2	0	1	1	1	8	2,1
Demandes en paiement de créances salariales	0	0	2	1	0	1	4	1,1
Demandes d'annulation d'une sanction disciplinaire								
Autres demandes								
Demandes formées par les salariés protégés								
Demandes liées à la rupture du contrat de travail	0	0	0	0	0	0	0	0
Contestation du motif du licenciement								
Demandes de réintégration	0	0	0	0	0	0	0	0
Demandes d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail	0	3	0	0	0	0	3	0,8
Demande d'indemnités liées à la rupture du contrat pour motif économique	0	0	0	0	0	0	0	0
Pas de contestation du licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0
Demandes en l'absence de rupture du contrat de travail	2	0	2	1	0	0	5	1,3
Demandes de remise de documents	3	2	4	1	0	0	10	2,6
Demandes en paiement de créances salariales	1	0	2	1	0	0	4	1,1
Demandes d'annulation d'une sanction disciplinaire								
Autres demandes								
Demandes formées par les apprentis	0	0	0	1	0	0	1	0,3
Demandes formées par les salariés et apprentis mais non exploitables	4	2	4	2	2	1	15	4
Demandes formées par les employeurs	1	1	2	1	0	0	5	1,3
Autres demandes	2	0	0	0	0	0	2	0,5
TOTAL	79	103	72	56	47	21	378	100

Source : Conseil de prud'hommes de Vierzon (2008)

La seconde raison qui peut expliquer pourquoi les salariés ne recourent pas systématiquement au droit dans la période récente, est probablement liée à l'évolution du monde du travail. Pour Tiennot Grumbach, l'écoute des voix des audiences prud'homales permet d'appréhender « [...] ce que subissent d'injustices diverses et de fraudes à la loi des centaines de milliers de travailleurs contraints de les accepter en raison du chantage à l'emploi »²⁷⁵. La crise économique du milieu des années 1970 modifie en effet beaucoup la donne. Gérard Noiriel insiste sur le fait que « La conséquence la plus dramatique, pour le monde ouvrier, de la désindustrialisation du pays est le chômage. En 1975, 3,9% des ouvriers étaient sans emploi. En 1982, ils sont 7,7% dans ce cas, soit plus de 620.000, alors que, en moyenne, le taux de chômage s'élève à 6,7% des actifs. [...] [Les données] montrent qu'au sein même du monde ouvrier le chômage frappe inégalement, touchant tout particulièrement ses composantes les plus "fragiles". En octobre 1980, par exemple, les ouvriers de sexe masculin étaient chômeurs pour 5,3% d'entre eux, alors que pour les ouvrières la proportion à la même date était de 11,4%. Le même constat s'impose à propos des travailleurs immigrés : en mars 1979, 9,8% d'entre eux étaient sans emploi, et le taux monte jusqu'à 11,7% en mars 1983 »²⁷⁶.

L'inscription de manière durable d'un chômage de masse dans la société française n'a pas simplement affaibli la classe ouvrière, elle a eu pour conséquence de la placer dans une situation où elle ne trouve pas les moyens de lutter : nous reviendrons d'ailleurs largement sur cet aspect dans la troisième partie, notamment au moment de l'analyse du thème de la lutte (chapitre 10). Ce qui n'a pas été sans effets sur le rapport des salariés à la justice, et ce qui explique en partie pourquoi, pour reprendre les termes de Laure de Maillard

²⁷⁵ GRUMBACH, *op. cit.*.

²⁷⁶ NOIRIEL, *op. cit.*, pp. 240-241.

Taillefer et Odile Timbart, au niveau de la juridiction du travail, « Le Conseil de prud'hommes se présente aujourd'hui comme la juridiction du licenciement [...] »²⁷⁷. Le phénomène est pareillement observable au niveau de notre échantillon. Si l'on s'en tient à l'analyse du tableau 12, on constate que la majorité des demandes formées par les salariés sont liées à une rupture de contrat : le taux de contestation du motif de licenciement atteint 57,9% sur trente ans (soit 219 décisions sur 378). Dans un contexte législatif où le droit du travail privilégie une conception unilatérale du pouvoir dans l'entreprise plutôt qu'une conception bilatérale du pouvoir comme relation négociée²⁷⁸, le conseil de prud'hommes de Vierzon a été de plus en plus amené à traiter des affaires (en chiffres constants) relevant plus d'un rapport de subordination sans possibilité de négociation que de celui d'une subordination avec possibilité de négociation comme cela était le cas jusqu'au début des années 1990. Sur trente ans, le nombre de demandes liées à l'exercice du droit par un salarié dans le cadre d'une relation de travail stable, c'est-à-dire sans rupture du contrat, baissent inexorablement. Le remplacement d'une demande de réintégration par celle d'une indemnisation financière témoigne aussi d'une profonde transformation des liens sociaux entre employeurs et employés. D'une façon générale, ces éléments sont confirmés par l'analyse qualitative exposée dans les deux prochains chapitres et sur laquelle nous allons maintenant longuement nous attarder.

²⁷⁷ MAILLARD TAILLEFER et TIMBART, *op. cit.*, p. 2.

²⁷⁸ Cf. COTTEREAU, *op. cit.*.

■ Excursus : L'arrivée des avocats selon Roger Parent

Ce témoignage²⁷⁹ est extrait d'une interview réalisée à Vierzon avec Roger Parent le 12 février 1996 dans le cadre de mon mémoire de DEA.

Roger Parent : [...] En général, les juges ne sont pas pour les petits, pas pour les ouvriers. Ils sont toujours plutôt de la classe bourgeoise... Tu vois, tous les ans, en qualité d'ancien président du conseil des prud'hommes de Vierzon, on m'invite à l'assemblée générale. Mais je n'y vais pas. Je vais te dire pourquoi. Moi, j'ai été au moins cinq ou six ans aux prud'hommes sans voir un avocat. Il n'y avait pas d'avocat. La procédure, lorsque c'était possible, c'était d'abord la conciliation. Sinon, ça allait en jugement. J'ai commencé à voir venir les premiers avocats au moment de l'affaire Blin. C'était pour une entreprise de porcelaine où les délégués avaient été mis à la porte. Là, il y avait des avocats. Ils venaient de Bourges. Ils venaient tous les deux dans la même voiture. Devant nous, ils se dévoraient. Puis ils s'en retournaient dans la même voiture. Autrefois, à Bourges, il y avait cinq ou six avocats. À Vierzon, il n'y en avait point. Aujourd'hui, à Vierzon, il y en a cinq ou six et peut-être quarante à Bourges. Tu vois, c'est des gens qui ne produisent rien mais qui vivent bien quand même. Donc il faut qu'ils prennent les sous quelque part. Alors il n'y a plus de conciliation aux prud'hommes. Les patrons envoient un avocat. [L'avocat dit :] « Non, non, il n'y a pas de conciliation possible. Il faut que ça aille en jugement ». Et si le jugement leur est défavorable, on va en Appel. Et puis ensuite, si possible, c'est la cassation. Pendant ce temps-là, ça traîne. Pendant ce temps-là, ça paye. J'ai le souvenir d'une affaire Brouhot. Chez Brouhot, les ouvriers avaient une prime trimestrielle. Un jour, les ouvriers se sont mis en grève pendant près d'un mois. Tous ceux qui avaient fait grève, on leur avait sucré la prime trimestrielle. Il y en avait pas mal. Un sacré paquet. Alors ça passe aux prud'hommes. [...] Et on a gagné. J'avoue que j'avais un peu d'influence sur les patrons qui étaient en face aux prud'hommes. Pour la plupart, c'était des petits patrons. Ça allait, on s'entendait. On allait même boire un coup ensemble en sortant. [...] C'était rien que des petits patrons. Quand ça a été les représentants des grosses sociétés qui sont venus, ce n'était déjà plus pareil. Aujourd'hui, c'est le CNPF²⁸⁰ qui est représenté... Avant, il y avait des fois qu'on rigolait aux prud'hommes. Ça s'engueulait aussi entre patrons et ouvriers. Il y avait des vérités qui sortaient des fois des deux côtés. Mais tout à l'heure, il n'y a que des avocats. Alors le jour

²⁷⁹ Il a été présenté aux 13^e Rendez-vous de l'histoire de Blois en octobre 2010 lors du débat *Prud'homie, archaïsme ou justice d'avenir ?*.

²⁸⁰ Le CNPF désigne le Conseil national du patronat français : cette organisation syndicale porte actuellement le nom de MEDEF (Mouvement des entreprises de France).

de l'assemblée générale, il y a tout le barreau de Bourges qui descend. Les juges, les avocats, les ceci, les cela. Je ne veux pas aller me mélanger avec ces gens-là. Des gens qui te regardent comme ça... Qui te prennent de... Tu es un moins que rien pour ces gens-là. Fous-moi la paix. Moi, je les laisse bien là où ils sont. Je n'ai pas affaire à eux et j'espère n'y avoir jamais affaire.

■ Excursus : « Les avocats s'en amusent »

Ce second témoignage est extrait de l'entretien réalisé avec Aline en octobre 2009, soit quelques mois après la fermeture du conseil de prud'hommes de Vierzon. Aline exerce alors sa fonction de conseillère prud'homale à Bourges.

LA : Vous m'avez dit : « Les avocats s'en amusent puisqu'on n'a plus de représentant syndical » ?

Aline : Non : il n'y a plus de « défenseur syndical ».

LA : Ça veut dire quoi « défenseur syndical » ?

Aline : La vraie histoire des prud'hommes, c'est qu'il y avait des défenseurs syndicaux. Maintenant, il n'y en a plus parce que c'est du travail bénévole et que c'est compliqué. De plus en plus, il faut rendre des conclusions. Les avocats ont mis la main sur les tribunaux des prud'hommes. Comme ils font au tribunal civil. Ils remettent un jeu de conclusion. Ce qui impose qu'en face, il y ait aussi un jeu de conclusions. Donc des écritures. Mais tout le monde n'écrit pas. De plus en plus, les gens bénévoles qui voulaient le faire se sont trouvés coincés. Ils ont dit : « Moi, je ne sais pas écrire » ou « Je n'y arriverai pas à faire des conclusions comme les avocats ». Alors que normalement c'est une juridiction orale. On n'est pas obligé de remettre des conclusions. Mais comme les avocats ont mis la main dessus, ils font tous des jeux de conclusion. La conséquence, c'est qu'on n'a plus de défenseur syndical. De plus en plus les gens disent qu'ils ne peuvent pas faire comme ça. C'était beaucoup mieux avant parce qu'on arrivait, on disait ce qui se passait et terminé. On jugeait là-dessus.

LA : Si je comprends bien : quelqu'un qui veut aller aux prud'hommes, soit il vient avec un défenseur syndical mais ça devient rare...

Aline : Il n'y en a plus.

LA : Soit il vient tout seul...

Aline : Mais c'est compliqué.

LA : Soit il vient avec un avocat ?

Aline : Oui. La plupart du temps, il vient avec un avocat. L'avocat n'a jamais mis les pieds dans une entreprise. Donc il ne sait pas ce qu'est l'entreprise. En plus ils sont vicelards parce qu'ils disent aux salariés de ne pas se déplacer. Alors que nous, en tant que juges, on pose des questions aux salariés. Moi, l'avocat, je n'en ai rien à faire de ce qu'il dit. L'avocat ne sait pas la réalité de l'affaire que l'on va juger. Lui ne la connaît pas. Il représente mais il ne connaît pas l'histoire. S'il y a le salarié et le patron, eux, leur histoire, ils peuvent nous l'expliquer. Mais la plupart du temps, les avocats disent à leurs clients : « Non, non. Vous ne venez pas, ce n'est pas la peine ». Nous, avec la CGT, on l'a demandé qu'ils soient là pour nous raconter leur histoire. Parce que sinon on ne comprend rien. Les conclusions, ils peuvent en mettre dix pages et qu'il n'y ait rien dedans. La plupart du temps, c'est comme ça. Ce que l'on veut, c'est juger sur place leur histoire. Ça ne peut être qu'eux qui peuvent la raconter. Comme ce ne sont pas les avocats qui l'ont vécu, on peut nous raconter des histoires. On ne sait pas. On ne comprend pas. [...]

LA : En quoi c'est important pour vous de maintenir l'oralité ?

Aline : Pour le salarié lambda qui raconte son histoire, on comprend ce qu'il dit. Ce qui n'est pas le cas avec l'avocat. Et puis les conclusions, tout ce qui est écrit, comment voulez-vous qu'un salarié fasse ce que font les avocats ? Ils ne pourront pas.

LA : Symboliquement, c'est aussi la confiscation de l'ouvrier puisqu'on lui interdit de parler.

Aline : Oui. Tout à fait. Mais déjà là, avec les avocats... Parce que les avocats, la plupart du temps ils défendent le dossier et ils disent aux salariés de ne rien dire. Des fois, quand je vois un salarié secouer la tête quand un patron dit quelque chose, j'interviens et je lui demande. Mais ce n'est pas toujours le cas. Ça dépend si on est président de séance ou pas. Si on est président, on peut le faire. Si on n'est pas président, on ne peut pas le demander. En douze ans de temps, même à Vierzon, ça avait déjà diminué au niveau de la défense. Là, à Bourges... La plupart du temps, il n'y a que les avocats. À Vierzon, on en avait marre que les avocats demandent des renvois. On estimait que pour les salariés ce n'était pas normal. Même avec les patrons, on s'était mis d'accord : « Premier renvoi, on accepte. Le deuxième, on refuse. Il ne faut pas exagérer. On ne va pas faire ça pendant des années ». On avait durci, dans toutes les sections. Que ça soit au niveau des employeurs ou au niveau des salariés. D'ailleurs les avocats le disaient. Quand ils venaient là, ils le savaient. En Cour d'Appel, ils savent qu'aucun renvoi n'est accepté. Ils ne le demandent même pas. C'est vrai qu'à Vierzon on s'était mis d'accord. Là, les avocats faisaient gaffe. Ils le disaient sur la place de Bourges. [...]

■ Excursus : « J'ai signé le papier et je suis parti »

Ce troisième témoignage est extrait de l'entretien réalisé avec Ilan en février 2009²⁸¹.

LA : Vous [...] avez déjà eu recours [aux prud'hommes] à titre personnel ?

Ilan : Non. J'ai failli.

LA : Vous pouvez m'en parler ?

Ilan : C'est lors de mon licenciement chez Rehau tube à la Chapelle-Saint-Ursin. Ils ont voulu lancer un nouveau secteur. Les presses à injection plastique. Nous avons été quatre opérateurs et un chef d'équipe à être envoyés en Allemagne pour travailler sur ces presses. Pour être formés. Pour revenir avec le matériel d'Allemagne et le mettre en place à la Chapelle-Saint-Ursin. Le problème, c'est qu'on est revenu avec le matériel. Ça a duré peut-être un an ou deux ans. Mais ça ne marchait pas. Ils ont décidé que ces machines n'allaient pas rester, qu'elles allaient repartir en Allemagne et qu'ils allaient se lancer sur autre chose. Seulement, ils se sont retrouvés avec quatre opérateurs et un chef d'équipe. On a tous été convoqués pour les licenciements. Il y en a, c'était pour « vol de matériel ». Le chef d'équipe, je ne sais plus pour quel motif. Moi, quand je suis passé, c'était pour un arrêt de travail qu'ils avaient reçu en retard. Je me suis fait représenter par quelqu'un de la CGT. Lui, il a dit à la direction : « Avec les grèves de la poste, c'est tout à fait normal que vous ayez reçu l'arrêt de travail en retard ». Il m'a dit devant le patron : « Il faut aller aux prud'hommes. Vous allez voir, il n'y a pas à tortiller, vous allez gagner ». J'ai dit : « Ok. On fera comme ça ». On est partis de l'entretien. Plusieurs jours après, je reçois un coup de téléphone de la société. Ils me disent : « Il serait bien que vous passiez à la société pour faire l'inventaire de votre servante ». Alors j'y suis allé. Ils ont contrôlé ma servante. « Ok. Tout est nickel. Il n'y a rien à redire. » Ils ont vu qu'il ne manquait pas de matériel. Là où il en manquait, j'avais racheté moi-même du matériel. Peut-être que je m'en étais fait voler ou que j'en avais perdu. Je ne sais pas. J'avais racheté du matériel neuf et je l'avais remis dans ma servante. C'était du matériel que j'avais acheté en promo. C'était du matériel à « deux francs, six sous ». Je n'avais pas investi dans des trucs... Au moment de m'en aller, celui qui m'avait fait faire la visite me dit : « Le directeur voudrait te voir avant que tu partes ». J'ai été voir le directeur. Il m'a dit : « Je vous donne un chèque de telle somme si vous vous engagez à partir de vous-même et à ne pas aller aux prud'hommes ».

²⁸¹ Le récit de vie d'Ilan est exposé dans le chapitre 10, p. 405.

La somme me convenait. J'ai signé le papier et je suis parti. J'ai pris le chèque. Je suis parti et je n'ai pas été aux prud'hommes.

LA : C'était une procédure de conciliation ?

Ilan : Voilà. Sachant que s'ils avaient voulu me licencier pour faute grave, je crois que s'ils avaient cherché un peu, ils auraient pu trouver à cette époque-là. C'est l'époque où je travaillais les nuits là-bas. C'était un peu le foin. On buvait énormément à ce moment-là. Je crois que s'ils avaient vraiment voulu se trouver un prétexte, s'ils avaient creusé un peu, ils auraient pu trouver. Surtout que j'avais eu, pas des arrêts de travail mais des absences du travail. Ils auraient pu m'attaquer là-dessus. Finalement, ils ont trouvé un truc...

LA : C'était des absences sans motifs ?

Ilan : Oui.

LA : C'était lié au fait que vous aviez un problème d'alcool ?

Ilan : Oui. À ce moment-là, j'étais séparé de la personne avec qui j'étais. Je n'étais pas alcoolique mais je consommais davantage. J'étais dans une phase où j'étais déprimé et j'en consommais beaucoup.

LA : C'était avec des collègues ou avec des gens à l'extérieur de l'entreprise ?

Ilan : Oui. Voilà. Des gens extérieurs à l'entreprise. Des collègues aussi à l'intérieur de l'entreprise. C'était... On cherchait des occasions pour boire un coup. À cette époque-là, s'ils avaient vraiment voulu trouver une faute, ils auraient pu trouver, ils auraient pu me licencier et me mettre tous les torts sur le dos. Autant les fois précédentes, je ne méritais pas d'être licencié, je n'avais pas eu de chance, autant cette fois-ci, j'ai eu énormément de chance.

LA : Tout à l'heure, la question était à titre personnel mais est-ce que maintenant, en tant que représentant de la CGT, vous avez déjà engagé le syndicat pour un recours prud'homal ?

Ilan : Le syndicat d'ici ?

LA : Oui.

Ilan : Oui. Je l'ai engagé une fois. On n'a pas eu besoin d'y aller. Ici, au niveau des contrats de travail, ils n'étaient pas clairs. J'avais saisi l'inspection du travail. À l'époque, ils ont été obligés de valider huit CDI parce qu'ils étaient en tort. Je les ai obligés à valider huit CDI.

LA : Sans passer par les prud'hommes ?

Ilan : Sans passer par les prud'hommes.

LA : En passant par l'inspection du travail ?

Ilan : Oui. J'y ai été une fois aux prud'hommes parce que je suis également conseiller du salarié. Parce que toutes ces injustices m'avaient un peu écœuré. Maintenant, je suis conseiller du salarié. Ça veut dire que partout dans les entreprises où il n'y a pas de syndicat, où il y a moins de cinquante ouvriers, il y a mon numéro de téléphone dans les mairies. On peut me contacter pour être assisté.

LA : En quoi c'est important ? Parce que là vous me parlez d'injustices, vous pourriez le justifier ?

Ilan : J'estime que j'ai vécu de l'injustice lorsque j'étais à Matra. Maintenant, avec du recul, j'estime qu'il y a des mauvais patrons. Il y a des bons patrons. Il y a des mauvais ouvriers et des bons ouvriers. J'ai été à la fois mauvais et bon ouvrier. Tout dépend des époques de ma vie. Le conseiller du salarié, c'est quelque chose qui me plaît. J'aime bien. Ça me donne l'occasion de défendre des gens qui en valent la peine. Ça me donne l'occasion, des fois, de donner raison à un patron parce qu'il y a parfois des ouvriers qui ne se rendent pas compte, ils font un peu n'importe quoi.

[...]

Ilan : [...] [Q]uand je vais représenter des gens dans les petites boîtes, on voit que c'est encore... On voit que dans certaines boîtes, c'est encore du n'importe quoi.

LA : Vous pouvez me donner des exemples précis ?

Ilan : Je ne sais pas. Par exemple, dans le cadre du conseil du salarié, j'ai été défendre une jeune femme. Enfin, j'ai été à l'entretien préalable à son licenciement. Son patron lui reprochait de boire sur son lieu de travail. Qu'est-ce qu'il lui avait reproché d'autre ? De s'agacer après ses collègues. Elle avait tous les défauts possibles. C'est quelqu'un qui avait fait une ascension fulgurante au niveau de cette société. C'était une société de restauration. Lors de l'entretien, il lui a fait pas mal de reproches. Elle les a contestés. [Puis elle a saisi les prud'hommes.] Donc elle a pris un avocat. L'avocat s'est rendu compte que finalement il voulait la licencier pour mettre sa femme à la place. Ils se sont rendus compte que beaucoup de choses avaient été inventées. Elle avait retrouvé beaucoup de clients qui disaient qu'elle était charmante et qu'il n'y avait jamais eu de soucis. Elle avait des collègues à elle qui avaient commencé à témoigner pour elle mais qui avaient subi des pressions du patron. Donc, elles s'étaient rétractées. Finalement, elles sont revenues sur leurs paroles. Il s'est avéré en fait que ce monsieur n'était pas très honnête. Il s'est retrouvé jugé. Il a perdu aux prud'hommes. Quelque part, je me dis que le patron n'a pas été bon. De l'autre côté, vous avez... J'ai été une fois convoqué pour un entretien préalable dans une usine où un ouvrier m'avait dit : « Mon patron veut me licencier ». Je dis : « D'accord. Vous avez un motif ». « J'ai été renvoyé de chez une cliente. À cause de ça, il veut me licencier ». Je dis : « Vous avez eu des ennuis avec cette cliente ? » Il me dit : « Non, non, non. Elle ne voulait pas que ça soit moi qui fasse le travail. Donc le patron veut me licencier pour ça ». Je dis : « C'est bizarre comme histoire. On va y aller et si ça ne va pas, je vous conseillerais peut-être d'aller aux prud'hommes. On va voir ». Donc j'arrive à l'entretien. Des fois ce n'est pas évident, le patron nous voit d'un sale œil. Le patron me dit : « Entrez. Asseyez-vous ». On commence

à discuter. Il s'avère que le motif de licenciement c'était... Comment il m'avait sorti ça ? Finalement, il avait fait de la concurrence à son patron. Ça veut dire qu'il avait été envoyé chez une dame pour faire des travaux. Il lui a proposé de finir les travaux au noir. Elle a accepté. Elle va payer une partie des travaux à la société et elle dit : « Ça va. Ne m'en faites pas plus. J'arrête là ». Donc lui a été le faire au noir chez la personne. Mais la personne, ça ne lui a pas plu. Ça n'allait pas comme elle voulait. Elle voulait que l'ouvrier y retourne et qu'il fasse à sa manière à elle. Lui, il a arrêté de répondre au téléphone. Il avait empoché l'argent et il a arrêté de répondre au téléphone. La cliente a appelé la société. Elle a dit : « Il faudrait me renvoyer quelqu'un parce que j'ai des choses à faire refaire ». La société a renvoyé ce monsieur. Quand elle l'a vu, elle a dit : « Non, non. Je ne veux pas de vous ». Lui, il est retourné à la société. Le patron de la société a appelé la cliente pour savoir pourquoi elle refusait. C'est là qu'elle lui a dit : « Il est venu faire du travail au noir ». Voilà, je me suis retrouvé dans cette situation où l'ouvrier n'était pas défendable. C'est pour ça que je dis qu'il y a des bons patrons et il y en a des mauvais.

LA : Et s'il n'était pas défendable, vous l'avez défendu ?

Ilan : Oui. Je suis là pour assister à l'entretien et pour essayer de donner des conseils et éventuellement instaurer un dialogue. Je lui ai conseillé de s'excuser et de négocier au mieux son départ s'il était vraiment obligé de partir. Il pouvait se retrouver avec une plainte « sur le dos » pour détournement de clients. C'était très grave.

LA : Donc il y a une négociation ?

Ilan : Il y a eu une négociation et il est parti de lui-même.

Lors du second entretien réalisé en février 2010, je questionne à nouveau Ilan par rapport à son départ de Rehau tube.

LA : Vous avez parlé d'une procédure de conciliation. Je me suis demandé pour quelle raison le directeur avait privilégié la procédure de conciliation ?

Ilan : À l'époque, j'ai été le seul à me faire représenter par un conseiller du salarié. Je suis le seul à être reparti avec de l'argent. Mes autres collègues ont tous été licenciés par l'entreprise un peu... Je dirais pas très honnêtement. À cette époque-là, il y avait un chef d'équipe qui était avec moi. Il avait eu une aventure extraconjugale en Allemagne. Pour pas qu'il emmène l'affaire, enfin, pour qu'il ne se plaigne pas trop, ils avaient menacé de dire à sa femme qu'il avait eu une aventure sur le site allemand. Il y avait deux autres gars. C'était des jeunes. Ils s'en foutaient complètement. Eux, ils sont partis comme ça. Donc j'ai été...

LA : Et le cinquième ?

Ilan : Le cinquième... Ils lui ont mis des outils dans son casier. Ils lui ont dit : « Écoute, on... ». Enfin, après... Je ne sais pas le vrai du faux de

l'histoire, mais ils lui ont dit : « Écoute, si tu pars comme ça, on ne portera pas plainte pour vol ». Il y a eu un truc comme ça et puis ça n'a pas été plus loin. Après je ne sais pas si... Eux, je pense qu'ils étaient assez fumeurs pour mettre des outils eux-mêmes...

LA : C'est l'impression que vous avez ?

Ilan : Oui, parce que je suis parti avant lui. Après, c'est des « on-dit ». Le gars, je ne l'ai pas revu. Enfin bon, tout le secteur a été... On est tous partis.

LA : Pourquoi êtes-vous le seul à avoir eu des indemnités ?

Ilan : Moi, honnêtement, au niveau des lois, je n'étais pas quelqu'un de très très futé. Je serais parti comme ça, comme tout le monde, si lors d'une discussion avec quelqu'un, on ne m'avait pas conseillé de me faire représenter par un conseiller du salarié. Si je n'avais pas eu une discussion avec quelqu'un, je pense que je serais parti sans rien du tout comme tout le monde.

Les trois excursus, on l'aura compris, ont pour thème commun le droit du travail. Sur un plan mémoriel, ils amènent deux remarques. Première remarque : les récits de Roger Parent et d'Aline rendent compte d'une rupture de mémoire concomitante d'une rupture de classes. La rupture de classes est liée à l'arrivée des avocats dans le cas de Roger. Elle est liée plus spécifiquement, dans le cas d'Aline, à ce que la présence de ces avocats génère de transformations quant aux formes d'expression (obligation de jugements écrits et dépréciation de l'oralité ouvrière). Deuxième remarque : le récit d'Ilan permet de montrer que le sentiment d'injustice, qui traverse le temps, colore la biographie mais n'empêche pas Ilan de reconnaître le tort de chacun.

CHAPITRE 5

Aux sources de la conflictualité

HEURTS ET MALHEURS

Si les minutes des prud'hommes ont d'abord pour fonction d'expliquer, d'une part l'évaluation par les conseillers prud'hommes ou les juges départiteurs du bien-fondé du « chef de demande », d'autre part l'énonciation des arguments juridiques sur lesquels ces mêmes conseillers ou juges s'appuient pour justifier leur décision (le « motif du jugement »), ce qui sous-tend la narration prud'homale²⁸², c'est la tension qui résulte de la confrontation entre deux logiques contradictoires : celle du demandeur et celle du défendeur. Il va sans dire que plus le conflit met en jeu un motif personnel, plus la tension devient violente. De ce point de vue, le récit de Mohamed²⁸³ illustre parfaitement bien ce phénomène. C'est donc avec lui que nous allons commencer l'analyse qualitative des motifs de la conflictualité. Dans ce chapitre, nous ne nous intéresserons spécifiquement qu'à des conflits dits « individuels ».

²⁸² Sur la notion de narration des écrits juridiques et judiciaires, cf. *L'Ogre du jugement* de Jean-François LAE (*op. cit.*) ainsi que le texte de l'historien allemand Reinhart KOSSELECK, auquel LAE fait référence à plusieurs reprises dans son livre, intitulé « Histoire, droit et justice » in *L'Expérience de l'histoire* (*op. cit.*, pp. 161-180).

²⁸³ Sauf une exception, le prénom des personnes citées dans les minutes ainsi que le nom des entreprises n'ont pas été modifiés. Concernant le nom de famille, seule la première lettre du patronyme a été maintenue. Pour faciliter la compréhension, précisons aussi que les erreurs orthographiques ont été corrigées. Plus rarement, lorsque cela le nécessitait vraiment, il en a été de même au niveau syntaxique.

Humilier Mohamed

Vue à travers le prisme des minutes, l'histoire de Mohamed se déroule sur plusieurs années et s'organise autour de trois événements internes à l'entreprise. L'histoire commence en 1991. Mohamed travaille avec Lahbib dans une fonderie de Vierzon appelée FCI (Fonderies Chavy Industries). Les deux hommes portent le même nom. Si rien ne nous informe objectivement sur l'existence d'un lien de parenté, plusieurs éléments (notamment leurs prénoms et leur comportement) laissent penser que Mohamed est le père ou le frère de Lahbib. Suite à un recours déposé par Lahbib au conseil de prud'hommes de Vierzon, un jugement est rendu le 7 septembre 1992.

Attendu qu'au mois de décembre 1991, un problème de chauffage s'est posé dans l'atelier puisque la température est descendue jusqu'à moins 6° centigrade [1992, p. 572] ;

Attendu que des braseros ont été installés dans un premier temps remplacés ensuite par des chaufferies individuelles [1992, p. 573].

À défaut de la réinstallation des braseros, Lahbib refuse de reprendre le travail. L'entreprise procède alors à un constat d'huissier. Ce qui donne lieu à un échange verbal entre les deux ouvriers et leur contremaître. Après le départ de l'huissier, le contremaître raccompagne les deux hommes à leur poste de travail. Une dispute éclate. Il est écrit que Lahbib « aurait proféré des injures graves » à l'encontre de son supérieur hiérarchique. Parce qu'il présente ses excuses, Mohamed est « maintenu à ses fonctions ». Lahbib, lui, refuse de s'excuser. Le 6 janvier 1992, il est licencié pour « faute grave privative du préavis et de l'indemnité de licenciement ». Les juges reconnaissent la cause réelle et sérieuse du licenciement mais pas la faute grave. Ils ordonnent le versement du préavis, des congés payés et des indemnités de licenciement. Lahbib est débouté de ses autres demandes.

En 1995, Mohamed introduit une première demande pour l'annulation d'un avertissement à titre de sanction disciplinaire.

Monsieur M. est employé par la SA FCI en qualité d'ouvrier parachèvement coefficient 145 depuis le 22/11/1988.

Le 1^{er}/09/1995, l'agent de maîtrise et le directeur de l'usine demandent à monsieur M. de nettoyer les toilettes du personnel. Celui-ci refuse d'exécuter cet ordre.

Monsieur M. reçoit le 05/09/1995 une lettre recommandée avec accusé de réception le convoquant à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire le mardi 12/09/1995 à 10 heures.

Le 21/09/1995, monsieur M. reçoit une lettre recommandée avec accusé de réception lui signifiant un avertissement.

Sur la demande d'annulation de la sanction

Attendu que monsieur M. est employé comme ouvrier de parachèvement ; que son travail consiste en l'ébarbage de pièces meulées c'est-à-dire l'enlèvement des bavures sur ces pièces à l'aide d'une machine à poncer ; Attendu que le nettoyage des toilettes par les salariés, à tour de rôle, n'est pas un usage établi par la SA FCI ;

Que dans ces conditions le conseil annulera l'avertissement.

Sur la demande de dommages et intérêts

Attendu que l'annulation d'une sanction peut s'accompagner de dommages et intérêts si le salarié établit l'existence d'un préjudice distinct qui n'est pas entièrement réparé par l'annulation de la sanction ; Attendu que l'annulation de l'avertissement répare le préjudice subi par monsieur M., celui-ci ne peut prétendre à des dommages et intérêts pour préjudice [1996, p. 340].

Dans le courant de l'année 1996, Mohamed introduit une seconde demande. Celle-ci porte notamment sur le paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif. Le jugement du 4 novembre 1996 constate le désistement du salarié et déclare l'extinction de l'instance (1996, pp. 657-659).

Deux cas de figure

La narration judiciaire fait commencer l'histoire de Mohamed avec une panne de chauffage en plein hiver. À ce stade du récit, le raidissement des positions de chacun des protagonistes se justifie : il est légitime que des salariés fassent valoir leur droit à travailler dans des conditions acceptables, tout comme

il est compréhensible qu'une direction ne soit pas en mesure de pallier expressément tous les désagréments générés par un problème technique passager. Néanmoins, le recours à un huissier surprend. Il semble être une réponse disproportionnée à la situation. Avec l'épisode des toilettes, le doute n'est plus permis. Le conflit ne traduit pas une simple incompatibilité relationnelle, il marque plutôt la volonté, pour des personnes ayant autorité, d'user de leur pouvoir pour nuire à autrui (notons que les minutes ne font pas état de la raison qui justifie l'attitude des supérieurs vis-à-vis de Mohamed : a-t-elle par exemple un caractère raciste ? ou au contraire, est-elle liée à l'attitude de Mohamed ?). Si l'on s'en tient momentanément à l'examen des heurts qui engagent des salariés ordinaires (non protégés par un mandat) dans des conflits individuels où le motif est d'ordre relationnel et où la responsabilité directe de l'accrochage incombe au salarié lui-même, rarement une telle violence s'exprime. D'une manière générale, en dehors de quelques exceptions, deux cas de figure se détachent pour ce type d'affaires. Premier cas : le conflit se résume à une altercation verbale (parfois avec menace physique) et se limite à une sanction disciplinaire. Le chef de demande porte alors sur l'obtention d'une indemnité compensatrice pour non-respect de la procédure ou sur l'annulation de la mise à pied.

Exemple 1.

Attendu que le 17/07/1984, une altercation eut lieu entre monsieur V. [tourneur dans l'entreprise de mécanique générale de précision de monsieur F.] et monsieur F. au sujet d'une pièce de tournage.

Attendu que monsieur V. eut à l'égard de monsieur F. des propos injurieux.

Attendu que monsieur F. prononça une mesure disciplinaire immédiate de mise à pied de trois jours.

Attendu que l'article L-122-41 du *Code du travail* prévoit, « lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, de convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le salarié

peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié, la sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé ».

Attendu que la procédure n'a pas été respectée.

Attendu que le conseil retient néanmoins le caractère néfaste de l'altercation de l'employé vis-à-vis de son employeur.

Pour ces motifs

Condamne monsieur F. à payer les trois jours de mise à pied [...] [1985, pp. 96-99].

Exemple 2.

Attendu que le 30/08/1983, monsieur M., chef d'atelier ordonnait à monsieur R. de regagner son poste de travail.

Que ce dernier s'exécuta et lorsque que monsieur M. alla retrouver monsieur R. à son poste de travail, une dispute éclata suivie d'insultes et de menaces.

Attendu qu'une explication des deux parties eut lieu ensuite devant [...] [l'entreprise Carroy-Giraudon de Vierzon].

Que monsieur R. a reconnu lors de cet entretien ne pas avoir menacé monsieur M. avec un marteau.

Attendu qu'ensuite monsieur R. a proféré des menaces à l'égard de monsieur M. devant [...] [le directeur], en promettant de les mettre à exécution si des sanctions résultaient de cet entretien.

Attendu que pour la bonne marche d'une entreprise une certaine discipline doit être maintenue.

Attendu que lors de menaces évidentes cette discipline ne peut être tenue.

Que pour la faire respecter, monsieur M. a infligé un simple avertissement écrit à monsieur R.

[En conséquence, le salarié est débouté] [1983, pp. 544-545].

Dans le second cas de figure, le conflit s'inscrit dans une durée plus ou moins longue, de quelques heures à plusieurs années. Il s'articule autour d'une série d'altercations verbales entre différents membres de l'entreprise, avec ou sans violence physique. Systématiquement, pour tous les cas observés dans le corpus, le conflit débouche sur un licenciement.

Exemple 1.

Attendu que monsieur S. est entré aux Fonderies Chavy le 20 décembre 1972 en qualité d'OS manutention ; qu'il a été mis à pied pour trois jours

à compter du 5 septembre 1977 et convoqué par une lettre du 8 septembre pour un entretien le 9 septembre à 16 heures.

Qu'il lui est reproché :

-de s'être battu avec un de ses collègues à l'issue d'une altercation, et ce à l'intérieur de l'usine ;

-d'avoir de nouveau adressé des propos malveillants à l'égard de différents chefs qui lui reprochaient son manque d'ardeur au travail ;

-d'avoir subitement décidé de ne plus observer son horaire de travail. [...]

Attendu que ce licenciement vient après trois avertissements adressés successivement les 21/03/1975, 25/02/1976, et 5/09/1977, que ceux-ci n'ont pas été contestés ; que de plus monsieur S. a refusé de respecter un horaire de travail en vigueur dans l'usine de Vierzon le 1^{er} janvier 1977, ce qui constitue une faute caractérisée [1978, p. 55].

Exemple 2.

Attendu qu'en date du 12/06/1985 un avertissement a signifié à monsieur G. [agent professionnel dans l'entreprise Case] une mise à pied en lui demandant expressément une modification sérieuse de son attitude.

Attendu que suite à cet avertissement de nouveaux incidents se sont produits avec les supérieurs de monsieur G. les 9 et 22/05/1986 sous la forme d'absences, de gestes déplacés et injurieux, de refus d'obéissance, de défauts dans la bonne exécution du travail [1987, p. 6].

Une affaire personnelle

Les causes des heurts sont très variables. Elles peuvent être liées aux conditions de travail ou à l'organisation des tâches dans l'entreprise. La consommation d'alcool, sur laquelle nous reviendrons plus en détail ultérieurement, n'est pas étrangère au déclenchement d'altercations. Dans le cas d'un rapport de subordination, les causes peuvent résider dans l'attitude autoritaire et arbitraire d'un chef ou d'un patron. Dans le cas d'une relation entre collègues, le différend peut revêtir un caractère plus ou moins personnel. Le récit suivant en est l'exemple.

Rui D. obtient un CDD d'un an à la Denison en 1997. L'année suivante, il est embauché en CDI en qualité de magasinier cariste P2. C'est quelqu'un de sérieux qui donne entière satisfaction à son employeur. La minute du jugement du 21/01/2002 précise qu'il n'a « [...] jamais fait l'objet de procédure ou

d'avertissement du fait de son travail ou de son attitude au sein de l'entreprise ». L'incident éclate le 29 juin 2001 dans la partie de l'atelier où travaillent Rui et Mahdi L. Tout commence par un échange verbal. Dans les heures qui suivent, Rui crève une roue du véhicule de Mahdi à l'aide d'un cutter, et « fabrique à partir d'une planche de palette qu'il dote d'un manche une “batte de baseball” ». Rui n'a d'autre but en tête que celui d'agresser Mahdi. Il dépose alors un bon de sortie à 13h45. Malgré l'insistance de ses collègues pour l'en dissuader, Rui met en application son agression.

Vers 13 heures, alors que monsieur L. vient de finir sa journée et s'apprête à regagner son véhicule garé sur le parking de l'entreprise, monsieur D. agresse une première fois celui-ci avec son gourdin avant que l'intervention d'un salarié y mette temporairement fin.

Quelques instants plus tard, une nouvelle bousculade s'achève dans la haie de thuyas bordant l'allée du restaurant d'entreprise.

Melle P., qui assiste à la scène, décide alors d'alerter les responsables de l'entreprise qui déjeunent au restaurant.

L'intervention du responsable du personnel met fin à la rixe qui, dans un troisième acte, s'achève sur le parking de l'entreprise par l'échange de menaces de mort réciproques.

Il faut une nouvelle intervention du responsable du personnel, qui après quelques minutes d'entretien avec monsieur D., ordonne son départ et fait administrer des soins à monsieur L. qui quittera l'entreprise un quart d'heure plus tard.

À la suite de ces incidents, le 02/07/2001 la direction de l'entreprise convoque dans le cadre d'une procédure disciplinaire messieurs D. et L. à un entretien en vue d'un éventuel licenciement pour faute grave.

Ces entretiens ont lieu respectivement les 06 et 09/07/2001.

Au cours de l'entretien, monsieur D. confirme au responsable du personnel les faits qu'il avait reconnu le jour même dans un bureau de l'atelier.

Après réflexion, la direction de Denison notifie son licenciement pour faute grave à monsieur D. le 17/07/2001.

Dans la semaine qui suit la notification, monsieur D. se présente à l'accueil de la société et demande une entrevue [...] [au] responsable du personnel de l'entreprise, qui le reçoit. La discussion prend fin prématurément lorsque monsieur D. se saisit de la planche ayant servi à l'agression et quitte le bureau précipitamment [...], poursuivi puis rattrapé par [...] [le responsable du personnel] qui reprend possession de l'objet

après l'avoir arraché des mains de monsieur D. qui résistait [2002, pp. 87-91].

Dans la minute du jugement, la cause du conflit n'est pas connue. Tout au plus, on sait simplement qu'il s'agit d'un « différend personnel » [2002, p. 88]. Inversement, dans le compte-rendu du jugement d'appel introduit par Rui (jugement qui confirmera celui du conseil de prud'hommes de Vierzon), le motif est clairement explicité.

Attendu que monsieur D. a expliqué devant les services de police qu'à la suite d'un différend né de travaux exécutés chez monsieur L. qui venait de refuser de le payer [...] [Appel n°109 du 04/04/2003, RG : 02/00343].

La manière forte

Nous venons d'examiner des exemples de heurts dont la justice établit que la responsabilité directe incombe aux salariés ordinaires. Parfois, il arrive aussi que cette responsabilité soit le fait d'un cadre, dans le cas des grandes entreprises, ou bien du patron lui-même lorsqu'il s'agit de plus petites unités de production. Si ce type d'affaires est rare, nous en avons trouvé trois qui illustrent ce propos. La première se déroule au début des années 1980. Elle concerne Gérard M., directeur du site Ruhlmann localisé dans la zone industrielle des Forges à Vierzon. Gérard est embauché le 5/01/1981 (suivant le contrat du 8/11/1980) pour assurer ses fonctions suivant les directives que lui impose sa direction générale située à Paris. Il succède « [...] à monsieur Ruhlmann qui avait pris sa retraite » et se trouve ainsi « à la direction d'une usine avec un personnel ancien ». La minute fait état de sanctions adressées par Gérard au personnel du site vierzonnais. La réaction des ouvriers passe par la grève. Ce qui génère la dégradation des rapports entre Gérard et la direction du groupe. La minute précise ensuite « [...] que le climat de l'entreprise a continué à se dégrader et que la direction parisienne dut intervenir plusieurs fois à la suite d'une pétition du personnel contre les attitudes de monsieur M. ». Ce qui amène

la direction générale à mettre un terme à son contrat pour « insuffisance professionnelle » (1982, pp. 303-307).

La seconde affaire concerne un chef d'atelier. Alberto est embauché en mai 1990 dans la société LFM. Il est licencié en septembre 2001. Sa direction a plusieurs griefs contre lui parmi lesquels : son « attitude vis-à-vis du personnel intérimaire travaillant dans [...] [son] atelier » (il est accusé d'avoir privilégié deux salariées au détriment des autres, ce qui a « [...] entraîné le départ de plusieurs intérimaires ne supportant plus ces injustices »), son comportement durant le mois de juillet 2001 où il s'est livré notamment à « une bataille d'eau (torse nu) » avec les deux salariées concernées, ou encore, l'envoi de nombreux messages électroniques à plusieurs membres de la direction pour remettre en cause la décision du directeur de licencier l'une des deux salariées (2002, pp. 896-900).

La dernière affaire est la plus violente. Le conflit oppose un serrurier d'une petite unité de fabrication située à Méreau (une commune limitrophe de Vierzon) à son patron. Le serrurier est embauché en 1971. Le 24 février 1992, il a un « accident dans un escalier ». L'employeur déclare la chute en accident du travail. En septembre, l'employeur convoque le salarié pour un entretien préalable. Le 28/10/1992, il est licencié pour le motif suivant : « Le Médecin du travail vous a déclaré inapte à tous postes dans l'entreprise ». Quatre ans plus tard, le Tribunal de Grande Instance de Bourges déclare le patron « coupable de violence volontaire sur [...] [son employé] au sein de son entreprise ». Le conseil de prud'hommes requalifie le motif du licenciement et autorise l'octroi de la somme de 75.375 francs (soit 11.490 euros) au serrurier. Entre-temps, l'entreprise a été déclarée en faillite (1996, pp. 624-628).

Le cas des salariés protégés

Dans l'affaire qui opposait le serrurier à son patron, le salarié occupait la fonction de délégué du personnel CGT. Il en était fait mention dans la minute

mais sans qu'un lien de causalité ne soit néanmoins établi entre le mandat électif et le motif du heurt. Généralement, lorsqu'un conflit implique un salarié protégé²⁸⁴ le lien existe. Il y a d'ailleurs quelques exemples dans les minutes de représentants du personnel recourant aux prud'hommes à plusieurs reprises pour discrimination syndicale. C'est le cas, à la fin des années 1970, début des années 1980, de Pierre Milliet (un fraiseur de LBM sur lequel nous reviendrons longuement dans le chapitre 6) ou, dans la première moitié des années 1990, de Roger, un tourneur de LFM. Notons que c'est à partir de cette période, comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent²⁸⁵, que ce type de motif cesse d'être présent dans les procès.

Comment expliquer la disparition récente des affaires impliquant des salariés protégés ? On peut avancer plusieurs hypothèses : l'efficacité du caractère dissuasif des dispositifs législatifs visant le respect de l'exercice syndical et la protection des salariés mandatés, la modification des missions des représentants du personnel liée au renouvellement des modes de gouvernance, la transformation de la figure du « petit patron » en celle d'un cadre supérieur, etc. Par rapport à notre étude, on peut noter qu'en règle générale, les décisions prises par les conseillers prud'hommes ou les juges départiteurs reconnaissent soit l'attitude transgressive du salarié protégé (ce qu'illustre l'exemple 1), soit le caractère éminemment discriminatoire d'une décision patronale ; auquel cas, celle-ci peut prendre des formes très différentes : refus d'une promotion (ce qu'illustre l'exemple 1), recours à du chômage partiel total, sanction disciplinaire, etc.

Exemple 1.

Attendu qu'il n'est pas contesté par les deux parties que monsieur M. [réparateur en matériel à Hagglunds-Denison] s'est servi de la photocopieuse de l'entreprise, alors qu'il était en délégation ;

²⁸⁴ Tout licenciement d'un salarié protégé (par un mandat) ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Cet élément avait été pris en compte par les conseillers prud'hommes dans l'affaire du serrurier.

²⁸⁵ Cf. le tableau 12, chapitre 4, p. 201.

Que conformément au règlement intérieur, cet usage est interdit sans autorisation ;

Qu'il est certain également que le salarié a refusé de répondre à la question du PDG, et qu'il ne lui a pas montré la photocopie effectuée ;

Que l'on ne sait toujours pas aujourd'hui quelle a été la nature de l'utilisation de la machine.

Attendu que le chef d'entreprise tient de ses prérogatives patronales un pouvoir disciplinaire qui lui confère le droit de fixer des règles et d'appliquer des sanctions à ses salariés en cas d'infraction à la discipline générale de l'entreprise ;

Que le salarié pour l'exécution de son contrat de travail s'intègre dans une collectivité qui doit nécessairement être régie par des règles auxquelles il se soumet par le fait même de son engagement ;

Que la sanction de mise à pied est inhérente au pouvoir disciplinaire de l'employeur ;

Que l'art. L122-40 du *Code du travail* dispose : « Constitue une sanction toute mesure, (...) prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui-même comme fautif ... » ;

Qu'ainsi le chef d'entreprise a bien une interprétation subjective d'un fait commis par le salarié, ce qui n'est pas illégal comme semble le déclarer monsieur M.

Attendu qu'il ressort des débats et des pièces du dossier, qu'il a été retenu à l'encontre de monsieur M. plusieurs fautes : usage de la photocopieuse, refus de répondre et arrogance ;

Que si ce dernier élément est discuté par le salarié, il n'en demeure pas moins qu'il a commis les deux premiers faits, ce qu'il ne nie nullement ;

Que ces deux fautes motivaient à elles seules la mise à pied infligée, l'arrogance reprochée ne faisant qu'aggraver les faits ;

Que de toute façon une attitude méprisante envers l'employeur aurait pu à ce seul titre, de l'avis du conseil, justifier une telle sanction, le chef d'entreprise faisant libre usage de la répression par la mise à pied, et ce conformément à la loi et à la jurisprudence, sous la seule réserve de contrôle de l'autorité judiciaire ;

Que ce litige n'est qu'un procès d'intention envers la société Hagglunds-Denison [...] [1990, pp. 780-782].

Cet exemple amène un commentaire. Sans nul doute, le salarié a enfreint la loi. Il a utilisé la photocopieuse de l'entreprise alors que « [...] cet usage est interdit sans autorisation » par le règlement intérieur. Qui plus est, dans le prolongement de son acte, il a adopté une attitude vis-à-vis de son directeur dont certains peuvent dire qu'elle déroge au principe d'exemplarité qui selon eux

s'impose à tout représentant élu. Dans cet exemple, si l'on s'en tient à l'usage de la photocopieuse, celui-ci pose quand même le problème du rapport entre légalité et légitimité. La loi reconnaît au directeur la possibilité d'être à la fois juge et partie du fait de l'existence d'une hiérarchie employés/employeur. Mais quelle est la légitimité de la loi dès lors qu'elle se fonde sur des règles qui ne s'imposent pas à tous de manière bilatérale ? Dans *L'Arme du droit*, Liona Israël rappelle que l'une des « [...] modalité[s] de contestation du droit consiste à mobiliser des principes jugés supérieurs, appuyés sur des formes de légitimité diverses (ancienneté, moralité, non-discrimination, etc.) »²⁸⁶. Certes, aucun élément dans le récit judiciaire ne permet d'évaluer la probité du salarié. Mais à l'inverse, rien n'interdit non plus de penser que ce n'est pas au nom d'un de ces « principes supérieurs » qu'il s'est comporté ainsi. S'il s'agissait par exemple de photocopier une pièce permettant de porter à la connaissance de l'ensemble des salariés une information capitale sur la vie de l'entreprise, dans quelle mesure n'était-ce pas justifié ?

Exemple 2.

Jugement du 06/01/1992 [prononcé par un juge départiteur]

À la barre, monsieur B. [agent professionnel dans l'entreprise Case] a sollicité qu'on lui accorde le droit de passer les essais professionnels deuxième niveau et ainsi d'obtenir la promotion à laquelle il a droit. Il a également demandé la somme de 2.000 francs (soit environ 305 euros) à titre de dommages et intérêts pour délit d'entrave aux libertés syndicales, outre la somme de 1.000 francs (soit 152 euros) sur le fondement 700 du NCPC²⁸⁷.

Monsieur B. a en effet expliqué que depuis août 1988, il a travaillé sur le centre d'usinage « Mandelli » en tant que remplaçant ; qu'il a acquis une expérience et une compétence professionnelle certaines ; qu'il a d'ailleurs participé à la formation de plusieurs salariés sur Mandelli ; que

²⁸⁶ ISRAËL, *op. cit.*, p. 95.

²⁸⁷ Selon l'article 700 du NCPC, « [...] dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation » (*Nouveau code de procédure civile*, avec le concours de Isabelle DESPRES et Pascale GUIOMARD, Dalloz, 2007, p. 478).

l'argument économique de la SA Case [pour justifier la décision de cette entreprise de muter monsieur B. sur un autre poste] ne tenant pas, le refus systématique de promotion de monsieur B. a sans doute un lien avec le mandat de délégué du personnel qu'il a obtenu en novembre 1989 après son accident ; qu'il était en effet le seul élu sur le centre Mandelli ; qu'incontestablement, il est victime d'une discrimination syndicale de la part de la direction, caractérisée notamment par le refus de la promotion qu'il est en droit d'obtenir ; que la législation du travail interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une action syndicale, pour arrêter certaines décisions à l'encontre des salariés. [...]

Attendu [...] que les débats et les pièces du dossier démontrent que monsieur B. a fait l'objet d'une mesure discriminatoire de la part de la direction de la Case ;

Qu'en effet, depuis le mois de juin 1989, celle-ci lui refuse le droit de passer les essais professionnels P2 alors que d'autres salariés dans la même situation que monsieur B. ont pu accéder à ces essais ;

Qu'ainsi, monsieur C., lui-même formé par le demandeur, a pu obtenir cette qualification ;

Que les attestations versées au débat prouvent de la véracité des arguments de monsieur B. ;

Attendu que monsieur B. a sollicité des dommages et intérêts pour délit d'entrave et atteintes aux libertés syndicales [Jugement de la première demande : 18/11/1991] ;

Que la demande de ce chef était relative aux problèmes de sa réintégration à son ancien poste de travail, ainsi qu'à la question des essais professionnels ;

Que le salarié a été débouté de sa première demande [...]

Accorde à monsieur B. le droit de passer les essais professionnels deuxième niveau et ainsi d'obtenir, s'il réussit ses épreuves, la promotion à laquelle il peut prétendre ;

Constate que la direction de la SA Case-Poclain pourra seule décider de cette éventuelle promotion, en fonction de la conjoncture économique actuelle.

Condamne la Case à payer à monsieur B. les sommes suivantes :

-800 francs (soit environ 122 euros) à titre de dommages et intérêts pour délit d'entrave et atteintes aux libertés syndicales ;

-800 francs sur le fondement de l'article 700 NCPC [...] [1992, pp. 9-11].

« Une question de principe »

Comme les deux exemples précédents, le cas suivant concerne aussi des salariés protégés²⁸⁸. Le jugement est prononcé par un juge départiteur le 20 juin 1990. Le chef de demande porte sur le maintien d'usages relatifs à la prise d'heures de délégation dans la limite du crédit alloué pour les élus du CE de la société Hagglunds-Denison. Cette affaire fait suite à une autre affaire intervenue dans la même entreprise quelques années auparavant. En 1985, l'usine s'appelait Abex-Denison. Deux délégués du personnel avaient formé courant juillet une demande en référé pour obtenir le paiement des « [...] heures de délégation effectuées en sus du maximum légal de quinze heures mensuelles [...] ». En octobre 1985, le conseil de prud'hommes, statuant en référé, avait fait droit à leur demande. Début novembre, la direction de l'entreprise Abex avait saisi au fond le conseil afin d'obtenir la rétribution des sommes versées suite à l'ordonnance de référé au motif « [...] qu'elle a[vait] toléré des dépassements des heures de délégation mais que sa compréhension ne saurait être constitutive de droits, que bien au contraire, elle a constamment remis en cause cette pratique. Elle soutient qu'elle peut supprimer à tout moment ce qui n'était qu'une tolérance. Subsidiairement, elle précise qu'il n'y a jamais eu un accord de globalisation des heures de délégation entre délégués titulaires ». Les deux représentants, quant à eux, avaient invoqué « [...] un usage remontant à plusieurs années et constituant aujourd'hui un avantage acquis ». Ils estimaient que le crédit d'heures devait être globalisé entre délégués et que de fait, ils n'avaient pas dépassé le nombre d'heures attribué à leur syndicat. Ils estimaient aussi que la direction « [...] ne pouvait unilatéralement modifier une pratique ancienne et se faire elle-même justice ». Le juge avait rappelé que toute globalisation est illicite dans la mesure où elle porte atteinte au libre exercice du mandat. Par ailleurs, il avait précisé qu'un employeur pouvait revenir unilatéralement sur un

²⁸⁸ Ce cas déroge à notre règle selon laquelle les conflits étudiés dans ce chapitre sont individuels. Mais ce qui est intéressant ici, c'est moins la nature du conflit (individuel ou collectif) que celle du motif invoqué.

usage instauré verbalement à la condition de respecter un délai de prévenance. Il avait constaté la dénonciation à plusieurs reprises par la direction, et ce depuis 1979, de la globalisation. En conséquence, il avait condamné les deux salariés à restituer à la société Abex les sommes versées (1986, pp.183-188).

Jugement du 20/06/1990

Messieurs L. et N. [respectivement tourneur et chef de groupe] ont exposé les faits suivants :

Ils exercent les fonctions d'élus suppléants du comité d'entreprise de la société Hagglunds-Denison. Ces derniers mois, ils se sont vus opérer des retenues de salaire pour utilisation d'heures de délégation dont ils bénéficient en fonction d'un usage dans l'entreprise. Or cet usage en vigueur dans celle-ci depuis fort longtemps est remis en cause unilatéralement (lettre adressée du 5/12/1989 par monsieur L., circulaire du 28/12/1989 aux élus et mandatés syndicaux). Les demandeurs souhaitent donc le maintien des usages concernant la prise conjointe des heures de délégation par les titulaires et suppléants dans la limite du crédit alloué pour remplir des fonctions.

Les demandeurs ajoutent que s'il est vrai que l'art. L434-1 du *Code du travail* dispose que le crédit d'heures de délégation est attribué aux élus titulaires du Comité d'entreprise, il n'interdit en aucun cas que des accords plus favorables soient conclus, ou bien encore que des usages s'établissent dans l'entreprise. Or dans la société Abex puis Hagglunds, il est d'usage constant de partager les heures de délégation entre titulaire et suppléant, ce qui est stipulé, selon les demandeurs, dans une note de service du 25/10/1985.

De son côté, la société Hagglunds-Denison, par la voix de son avocat a exposé les faits suivants :

[...] Les demandeurs n'apportent pas la preuve de ce prétendu usage, selon la défenderesse. Par la note du 25/10/1985, la direction a contesté ce soi-disant usage et l'a dénoncé à toutes fins.

Par la note du 2/06/1981, il était clairement indiqué qu'il n'existait aucun usage quant à la globalisation des heures, et un jugement du 28/05/1986 du Conseil de prud'hommes a repris ce principe en précisant qu'il n'existait aucun accord de globalisation des crédits d'heures entre délégués du personnel ce qui en plus est illicite [...]

Motif de la décision

Attendu qu'il n'est pas contesté par les parties que Messieurs L. et N. ont pris des heures de délégation en même temps que [...] les titulaires, et ce, les 5,10, 23 et 30/10/1989 pour monsieur L., et le 17/10 pour monsieur L. ;

Que la seule question qui se pose ici est celle de l'existence ou non d'un accord à l'intérieur de l'entreprise Hagglunds-Denison permettant le partage des heures entre titulaires et suppléants ;
Que ce litige concerne une question de principe ;
Qu'en effet, la loi est très claire sur ce point et n'admet de crédit d'heures qu'au seul profit des élus titulaires ;
Attendu que par une note du 2/06/1981, la direction de Hagglunds-Denison a clairement précisé sa position en cette matière ;
[...] Que cette note ne présentait aucune ambiguïté ;
[...] Attendu que par ses trois notes de 1981, 1985 et 1989, ainsi que par le courrier adressé à monsieur N. le 5/12/1989, la société Hagglunds-Denison a toujours affirmé le même principe, conforme à la loi ;
Que si à une époque, en tout cas antérieure à 1981, l'entreprise a admis une pratique différente, il convient de remarquer qu'à ce jour, la position de celle-ci est bien claire et que le délai de prévenance a été largement respecté.
[...] [En conséquence, les salariés sont déboutés de leur demande] [1990, pp. 658-663].

Au premier abord, le cas semble quelconque. La structure de la narration judiciaire n'a rien d'exceptionnel : elle restitue *ad litteram* l'exposé des deux logiques contradictoires duquel sourd une tension. Ce qui est différent ici, c'est que la question de l'interprétation de la loi est centrale et que le récit situe le conflit sur le terrain de l'intellect et non de l'affect. L'intérêt du cas précédent réside alors dans le fait que les deux salariés, non déstabilisés par la « force du droit »²⁸⁹ (l'expérience syndicale de ces derniers doit évidemment jouer pour beaucoup), ne sont pas dans une démarche de défense de leurs droits mais dans celle d'un élargissement. Leur objectif n'est pas d'obtenir réparation. Il est jurisprudentiel. Il est de leur permettre la légitimation d'un droit coutumier (associé à un usage) par le droit législatif.

²⁸⁹ BOURDIEU, « La force du droit. Eléments pour une sociologie du champ juridique », *op. cit.*.

LES CAUSES DU LICENCIEMENT

Lorsque les conflits individuels ne font pas suite à une rupture du contrat de travail, les chefs de demandes des salariés sont variables. La majorité est liée au paiement de créances salariales. Toutefois, la nature même de ces chefs peut être très différente d'un contentieux à un autre : paiement du ou des jours de chômage partiel, des heures supplémentaires, des congés payés ou de tout autres primes (intéressement, repos compensateur, assiduité, etc.), remise en conformité de bulletins de salaires, prise en compte de l'ancienneté après séparation d'une même entreprise en deux entités distinctes, etc. L'exemple suivant concerne le versement d'une prime de fin d'année. Le jugement est rendu en 1994 par un juge départiteur.

Madame B [perceuse à Technique Industrie de Précision (TIP)] a fait valoir que depuis 1975, année de son embauche, elle a toujours perçu une prime de fin d'année régulièrement revalorisée et a précisé que cette gratification dont le versement n'était ni aléatoire ni discrétionnaire était au contraire constante, générale et fixe.

Elle a ajouté qu'il n'est pas démontré que le personnel de l'entreprise a renoncé au paiement de cette prime, le courrier produit par l'employeur démontre qu'au contraire la suppression de cet avantage a en réalité été équivalente à un treizième mois.

La société TIP [...] a soutenu que la copie de la note de service produite est un faux et demandé qu'il soit sursis à statuer afin qu'elle puisse déposer plainte et qu'une décision pénale soit rendue.

Madame B. a répondu que ladite note a déjà été produite à l'occasion d'une autre instance devant la même juridiction.

Motif de la décision

Attendu qu'il résulte des explications de madame B. et de l'examen de ses bulletins de salaire que la gratification dénommée prime de fin d'année dont elle sollicite le règlement lui a été régulièrement payée pendant seize années ;

Qu'il apparaît également que cet avantage d'un montant proportionnel aux salaires a suivi l'évolution de ceux-ci ;

Qu'en outre il était servi à l'ensemble du personnel ;

Qu'il n'est pas démontré que cette prime variait en fonction d'éléments laissés à l'appréciation du chef d'entreprise et que le personnel y a renoncé de façon conventionnelle ;

Que sans même qu'il soit besoin de se référer à la note de service produite par la demanderesse et dont il est surprenant que l'authenticité soit contestée, alors qu'elle a déjà été utilisée à l'occasion d'un précédent litige tranché par cette juridiction le 27 juillet 1983 par une décision non frappée de recours, il ressort de l'ensemble des éléments qui viennent d'être énoncés que la prime litigieuse possède les caractères de constance, généralité et fixité qui en rendent le versement obligatoire [...] [1994, pp. 62-64].

De manière plus résiduelle, le chef de demande peut ne pas être lié au paiement de créances salariales. Ainsi, comme nous l'avons déjà vu précédemment, quelques affaires concernent la remise en cause de sanctions prises à l'encontre de salariés ordinaires ou de salariés protégés. Auquel cas, les trois principales demandes sont les suivantes : annulation de l'avertissement, remboursement des sommes retenues sur salaire et dédommagement pour préjudice moral. Les autres affaires sont liées à la requalification de contrats à durée déterminée en CDI, le défaut de remise de documents, la prise en compte du « non-respect de l'embauche après débauche du salarié de son emploi », la reconnaissance de la non-responsabilité d'un salarié dans son accident de travail, etc.

Lorsque les conflits individuels font suite à une rupture du contrat de travail, sauf rares exceptions, la principale demande formée par le salarié est la reconnaissance du non-respect de la procédure ou du caractère abusif du licenciement. Le chef de demande vise alors à obtenir la requalification du licenciement (le remplacement de la mention « faute grave » ou « faute lourde » par celle de « cause réelle et sérieuse »), la réintégration, ou plus récemment dans le temps ce chef de demande se limite au seul versement d'indemnités pour rupture abusive, le paiement d'indemnités de préavis, etc. Notons que ces dernières années, en règle générale, les licenciements sont devenus l'ordinaire des prud'hommes. Souvenons-nous en effet que l'étude statistique mettait en évidence la quasi-disparition, à partir du début des années 1990, des affaires

liées à l'exercice du droit dans le cadre d'une relation de travail stable. De fait, avant de nous intéresser dans la dernière partie de ce chapitre aux licenciements économiques, nous allons maintenant porter notre attention sur les principales causes du licenciement. Cette partie est organisée autour de trois familles de causes : les « causes disciplinaires » (*comportements du salarié* et *insubordination*), les « causes professionnelles » (*insuffisance des résultats*, *exécution défectueuse du travail*, *insuffisance professionnelle*, *concurrence* et *perte de confiance*) et les « accidents et maladies ». La formalisation de ces trois familles découle des catégories juridiques utilisées dans le *Code du travail*²⁹⁰. Elle se limite toutefois aux seules causes qui composent notre corpus (illustration 2).

Illustration 2. Les trois familles de causes du licenciement

Causes disciplinaires	Causes professionnelles	Accidents et maladies
<i>Comportement du salarié</i> Altercations et injures Éthylisme Autres causes <i>Insubordination</i> Refus d'exécuter un ordre Prise de congé Absences	<i>Insuffisance des résultats</i> <i>Exécution défectueuse du travail</i> <i>Insuffisance professionnelle</i> <i>Concurrence</i> <i>Perte de confiance</i>	

L'alcool

Avec les altercations et injures (ce que nous avons appelé au début de ce chapitre les heurts), l'éthylisme est assimilé dans le *Code du travail* à une cause disciplinaire relevant des *comportements du salarié*. Notre corpus comprend six affaires où la rupture du contrat est liée explicitement à la consommation d'alcool. Pour chacune de ces affaires, cette consommation est présentée comme un facteur de risque au niveau de l'entreprise. Les six affaires peuvent être divisées en deux groupes. Dans le premier groupe, la consommation d'alcool

²⁹⁰ Cf. en particulier l'article L.122-14-3 du *Code du travail*, *op. cit.*, pp. 151-166.

s'apparente à de l'alcoolisme. La rupture du contrat intervient soit directement après l'incident, soit après plusieurs avertissements. L'état éthylique du salarié crée une tension plus ou moins vive au sein de la société : « [Son] état physique et psychologique [était] tel que son chef d'équipe a dû lui interdire de prendre son poste pour ne pas mettre en jeu sa sécurité et celle des autres, désorganisant ainsi la bonne marche de l'entreprise » (2001, pp. 202-209). Par rapport aux minutes concernées, le champ lexical qui domine la narration est celui du danger (état d'excitation, d'ivresse, d'ébriété, sécurité, désorganisation, etc.). Le risque est présenté comme une menace immédiate.

Monsieur T. [responsable du service pièces de rechange dans l'entreprise Telescopelle] a fait l'objet d'un avertissement le 20/04/1999 puis le 19 septembre 2000 d'une mise à pied disciplinaire, et enfin d'une mise à pied conservatoire avec convocation à un entretien préalable suivi d'un licenciement pour faute grave par lettre du 30/03/2001. [...]

Sur la légitimité de son licenciement

Attendu que monsieur T. a fait l'objet d'un avertissement le 20/04/1999 pour « comportement impoli et insultant » envers sa hiérarchie, « non exécution d'une tâche dans les délais convenus », « refus de répondre à une demande de la hiérarchie » ;

Attendu que monsieur T. a fait l'objet d'une mise à pied de cinq jours notifiés le 19/09/2000 pour comportement irrespectueux envers les clients de l'entreprise, ses collègues et le management. [...]

[La lettre de licenciement fait apparaître que monsieur a :]

-le 28/02/2001 pris à partie un de ses collègues et lui a dit « les commerciaux me font chier, vous commencez à me brouter... » ;

-pris à partie le même jour et menacé la secrétaire-standardiste au motif qu'elle aurait rapporté le début de l'altercation du 28/02 à la direction ;

-détenu et consommé de l'alcool dans les locaux dont il avait la responsabilité alors qu'une note figurant sur les panneaux d'affichage en rappelle la stricte interdiction. [...]

Attendu que le conseil ne peut que constater, par conséquent, une progressivité dans les sanctions d'une part, dans la persistance d'attitudes dénoncées et condamnées par sa hiérarchie ;

Attendu que la détention et la consommation d'alcool alors qu'elles sont interdites et que l'intention de faire boire, à son insu, de l'alcool à l'un de ses collègues en le mélangeant à des sodas constituent un comportement constitutif d'une fraude ;

Attendu enfin que monsieur T. a des fonctions de responsable, qu'il est, qui plus est, actionnaire de l'entreprise et qu'il doit, par conséquent être exemplaire dans son attitude ;

Attendu donc que l'ensemble des faits reprochés à monsieur T. sont bien constitutifs d'une faute grave, le conseil confirme le licenciement pour faute grave²⁹¹ [2002, pp. 458-463].

Dans le second groupe, une procédure de licenciement est directement engagée sans que ne soit établi l'état d'ébriété du salarié. Le champ lexical privilégié est alors celui de la réglementation (sécurité, locaux mis à disposition, usage, interdiction, règlement intérieur, etc.) et le risque s'apparente à une menace projetée.

L'exemple suivant, comme un certain nombre d'autres présentés dans la suite de ce chapitre, ne se limite pas à la seule présentation d'un extrait de la minute prud'homale. Au contraire, cet exemple reprend en grande partie, c'est-à-dire sur plusieurs pages, les éléments présents dans le compte-rendu du jugement. C'est un choix assumé. Il vise, lorsque cela est possible, à donner au matériau empirique toute la place qui lui échoit naturellement dans le cadre d'une analyse qualitative. Toutefois, afin de ne pas laisser le lecteur désireux de privilégier une lecture cursive, les éléments essentiels des quelques exemples concernés apparaissent dans le texte en caractères noirs sur fond gris.

Jugement du 13/09/1982²⁹²

Attendu que monsieur B. a été licencié par lettre de la SIPEM en date du 21/01/1982.

Que l'employeur, au motif que monsieur B. s'est « permis à cette date (15/01/1982) d'introduire et de consommer des boissons alcoolisées dans les locaux de travail, à l'insu de votre responsable hiérarchique », a considéré qu'il y a faute grave privative des indemnités de préavis de licenciement.

²⁹¹ Monsieur T. fera appel du jugement et obtiendra une requalification de son licenciement pour « faute réelle et sérieuse » [Appel n°57 du 21/02/2003, RG : 02/00866].

²⁹² Ce cas engage deux salariés de la même entreprise mais qui ont fait l'objet de deux traitements judiciaires différents. Pour une question de praticité, nous nous limitons ici à reproduire celui de monsieur B.

Que selon les conclusions du demandeur, non contestées par la défense, il s'agit de 25 centilitres de vin, et que en outre le lieu où se sont passés les faits est les vestiaires.

Qu'ainsi, cet endroit n'est pas un local où s'exerce une action professionnelle, mais une dépendance des ateliers, au même titre qu'une cantine, un réfectoire ou un restaurant d'entreprise.

Que l'ensemble de ces locaux annexes aux ateliers, doit être mis à la disposition du personnel pour les usages auxquels ils sont destinés : habillage, déshabillage, repas, casse-croûte.

Attendu qu'il est évident que la SIPEM permet à son personnel de prendre ses repas dans le local prévu à cet effet, et de plus, met à sa disposition à titre onéreux des bouteilles contenant chacune 25 cl. de vin.

Qu'ainsi le personnel de la SIPEM peut acquérir du vin dans les locaux de l'entreprise, et le consommer dans ces mêmes locaux.

Qu'il est normal que cette consommation soit prohibée sur les lieux où le travail s'effectue, mais qu'en dehors de ces lieux, et tout en restant dans l'enceinte de l'entreprise, cette consommation puisse s'effectuer en quantité raisonnable, dans le local mis à la disposition du personnel pour y prendre ses repas.

Attendu que monsieur B. n'était pas en état d'ivresse, que le fait de consommer du vin en faible quantité dans les vestiaires ne présente pas une différence notable par rapport à la même consommation qu'aurait pu faire monsieur B. en prenant son repas dans le local prévu à cet effet, en dehors de l'horaire de travail.

Attendu par contre, que monsieur B. a bien consommé à un moment où il aurait dû se trouver à son poste de travail, et non dans les vestiaires, mais qu'il ne s'agit pas d'une faute grave.

En effet, il a été jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, le 28/03/1979, qu'un état d'ivresse, si le fait reste isolé ne sera pas tenu comme suffisant pour caractériser la faute grave dans la mesure où le salarié n'a pas créé de risque particulier.

Attendu que le comportement reproché à monsieur B. n'a entraîné aucun risque particulier pour l'entreprise, et qu'il n'était pas en état d'ivresse.

Dit que la faute grave ne peut être retenue.

Condamne la SIPEM à payer à monsieur B. [...] [la mise à pied de cinq jours non justifiée, une indemnité de préavis de deux mois et une indemnité de licenciement].

Se déclare en partage de voix pour la demande portant sur des dommages et intérêts pour licenciement abusif, et l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse [1982, pp. 243-246].

Jugement du 10/11/1982 [prononcé par un juge départiteur]

Attendu que l'employeur invoque deux fautes : l'abandon du poste de travail et la consommation de boissons alcoolisées interdites par le règlement intérieur de l'entreprise.

Attendu, sur la deuxième faute invoquée, que le bureau de jugement du conseil de prud'hommes a parfaitement analysé les faits reprochés à monsieur B., qu'en effet il convient tout d'abord de retenir que monsieur B. n'était pas en état d'ivresse, qu'il n'était pas sur le lieu même de son travail, mais dans un local où notamment les salariés qui font équipe ont la possibilité de prendre un « casse-croûte », et qu'enfin il n'avait pas introduit de l'extérieur la boisson alcoolisée mais l'avait achetée sur place à la cantine de l'usine.

Attendu qu'il y a lieu également de remarquer la faible quantité de vin contenue dans une bouteille de 25 cl. partagée par moitié.

Attendu que l'on ne trouve pas dans le dossier d'avertissement récent destiné à monsieur B. pour ce motif.

Attendu donc que la faute invoquée et concernant la consommation de boisson alcoolisée ne peut justifier un licenciement sans avertissement préalable.

Attendu qu'il est également reproché à monsieur B. l'abandon de poste.

Attendu que sur ce point, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes a considéré qu'il y a certes une faute mais non une faute grave.

Attendu qu'à l'audience, monsieur B. a fait savoir qu'il arrivait à de nombreux salariés de s'absenter momentanément de leur lieu de travail, ne serait-ce que pour se rendre aux toilettes.

Attendu que le fait de s'absenter sans autorisation constitue une faute mais faute sans doute de peu de gravité puisqu'il apparaît dans cette procédure qu'un [autre] salarié [...] qui se trouvait en compagnie de monsieur B. et de monsieur F. dans les mêmes circonstances de temps et de lieu n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire.

Attendu qu'il appartient au tribunal d'apprécier le caractère réel et sérieux de la cause de licenciement.

Attendu qu'en se référant à la jurisprudence qui relève comme cause réelle et sérieuse notamment l'insubordination, les rixes, l'état d'ivresse, les indécrotesses et malhonnêtetés, les absences et les retards, qu'en se rapportant au dossier lui-même qui ne fait apparaître aucun avertissement pour des faits identiques dans la période précédant le 15/01/1982.

Il n'apparaît pas au tribunal que le licenciement de monsieur B. repose sur un motif réel et sérieux, qu'il convient en conséquence de condamner la société SIPEM à lui verser l'indemnité égale aux salaires des six derniers mois.

Attendu que l'article L122-14-4 prévoit dans son second alinéa que le « tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif

aux organismes concernés des indemnités de chômage payées au travailleur licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal » [...] [1982, pp. 290-294].

Les autres causes liées aux comportements du salarié

Dans notre échantillon, en dehors des altercations et injures et de l'éthylisme, plusieurs autres causes sont à mettre en lien avec les comportements du salarié. Ces causes sont à la fois variables et nombreuses. Il peut s'agir de consommation de tabac sur le poste de travail. C'est le cas dans un procès jugé dans le milieu des années 1980. Comme dans les affaires de consommation d'alcool, la question du risque occupe une place importante. L'un des principaux motifs retenus par les conseillers prud'hommes pour justifier leur décision est le fait que ce salarié, peintre aux établissements Texier-Frères, avait occasionné « [...] par deux fois des incendies, avec son mégot, dans des bidons contenant des balayures de peinture » (1984, p. 233). Il peut aussi s'agir d'« indécitesses » au sens où l'entend le *Code du travail*²⁹³. Dans la langue courante, les objets fabriqués sans commande par les ouvriers s'appellent des « perruques ». L'un de ces ouvriers, notamment soupçonné d'avoir participé à l'exécution de ce type de pièces, déclarait en 1998 : « Tout le monde en fait » (1998, p. 909). Ce motif de licenciement concerne explicitement deux procès : celui d'un soudeur de Caroy-Giraudon « [...] surpris à 20 mètres de son poste de travail occupé à débiter des rondelles d'un tuyau sur une fraise sale dont il n'avait pas lieu de se servir » (1985, p. 160) ; celui d'un ouvrier de Biraghi-Entreprise, victime d'un accident résultant « [...] d'une imprudence consécutive à un travail personnel » (1984, p. 314). Il peut enfin s'agir d'un vol. C'est le cas de ce salarié de la société Fulmen « [...] surpris par son collègue de travail [...] en train de fouiller dans son vestiaire personnel » (1982, p. 683). Ici, le motif du licenciement est lié à une tentative de vol. Dans une autre affaire, le vol est

²⁹³ Par exemple : « [...] La réalisation avec le matériel et les véhicules de l'entreprise de travaux privés » (in *Code du travail, op. cit.*, p. 156).

clairement établi puisqu'il s'identifie à un détournement de fonds (2002, pp. 553-555).

L'insubordination

Au même titre que les comportements du salarié, l'*insubordination* est considérée dans le *Code du travail* comme une cause disciplinaire. Il y en a de trois sortes ici : le refus d'exécuter un ordre (exemple 1), la prise de congé (exemple 2) ou les absences (exemple 3).

Exemple 1.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 30/09/1996, la société Creadis notifiait à monsieur G. son licenciement immédiat sans préavis ni indemnités de rupture au motif suivant : « Les griefs que nous étions amenés à formuler à votre encontre se reportent à votre refus de montage du 19/09/1996 sur le site du Centre Leclerc de Clermont-Ferrand » [1998, p. 167].

Exemple 2.

Attendu que monsieur M. avait demandé verbalement à son employeur la société Case de partir en congés payés une semaine et qu'il lui a été répondu qu'il devait faire sa demande par écrit.

Attendu qu'aucune pièce versée au dossier ne prouve l'existence de la lettre que monsieur M. prétend avoir envoyé à son employeur.

Attendu que monsieur M. ne s'est pas présenté à son travail le 13 septembre 1978, prenant des congés payés sans l'autorisation de son employeur.

Attendu que monsieur V., son chef d'atelier, témoigne n'avoir jamais accordé d'autorisation de s'absenter à monsieur M. [...].

Attendu que la jurisprudence du 28 mars 1966 stipule « La décision concernant les départs en congés appartient, en principe, à l'employeur. Dès lors que celui-ci s'est conformé aux obligations qui lui incombent, le salarié qui, de sa propre initiative, prend un congé sans autorisation manifeste une indifférence notoire aux nécessités de son service, commet une faute grave justifiant son renvoi immédiat sans indemnité de préavis, faute présentant également les caractères d'une faute lourde privative de l'indemnité compensatrice de congés payés ».

[...] [En conséquence, le salarié est débouté] [1979, pp. 90-92].

Exemple 3.

[Monsieur F.] a été licencié [de Case] le 31 mars 1977, sans préavis, « à la suite d'absences répétées, et continuelles, malgré des observations et deux avertissements des 11 et 22 janvier 1977 » [1977, p. 128].

Le *Code du travail* précise qu'« Un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondée sur des éléments objectifs et imputables au salarié »²⁹⁴. Le ou les motif(s) doi(ven)t donc être clairement explicité(s) dans le courrier envoyé par l'employeur ; et ce afin que l'employé puisse connaître avec certitude les faits qui lui sont reprochés. En toute logique, la règle veut que l'argumentaire développé au procès par le défendeur se situe dans le prolongement de ce qui est notifié dans la lettre de licenciement. Cette règle, les représentants de l'autorité judiciaire estiment parfois nécessaire de la rappeler. C'est ce qui transparaît dans cet extrait d'une affaire formée à la fin des années 1980 par un ouvrier de la société Hagglands-Denison : « En l'espèce, il convient donc de rechercher uniquement si l'absence du 30 août 1988 constitue une faute. Toute l'argumentation reposant sur l'inaptitude et insuffisance professionnelle de monsieur R. sera en effet écartée comme n'apparaissant pas dans la lettre du 23/09/1988 » (1989, p. 367). Lorsque la règle est respectée, l'attention des représentants se porte alors sur l'examen des « éléments objectifs et imputables au salarié ». Il est décrit avec précision dans l'exemple suivant. Cet exemple concerne deux salariés de Case originaires de Tunisie. Le contentieux a fait l'objet de deux procédures séparées (les conclusions judiciaires étant identiques pour ces deux affaires, nous nous limitons ici à n'en reproduire qu'une). Pour l'une comme pour l'autre, le jugement a été rendu en 1979 par un juge du tribunal d'instance de Vierzon. On notera au passage la présence d'une association d'entraide aux immigrés. Compte tenu de la difficulté des plus précaires à engager un recours aux prud'hommes, on peut se demander si cette association, au niveau de ces deux salariés, n'a pas joué un rôle plus important que ce que la narration nous restitue des faits.

²⁹⁴ *Ibid.*, p. 152.

Attendu que la chronologie des faits ayant amené la rupture du contrat de travail est la suivante :

-en août 1978 monsieur B.-J. salarié de la société Case regagne la Tunisie, son pays d'origine, en compagnie d'un de ses camarades de travail [monsieur B.-H.]. Il devait être de retour, comme son camarade du reste, le mardi 29 août 1978.

À cette date ni lui ni son camarade ne sont présents, ni n'ont adressé aucune justification de leur absence.

Compte tenu de cette situation la société Case lui adresse le mardi 5 septembre 1978 une lettre recommandée lui indiquant qu'une procédure de licenciement est engagée à son encontre, puisqu'aucune justification de son absence n'est parvenue à son employeur, et qu'il est convoqué pour l'entretien préalable prévu par la loi le jeudi 7 septembre 1978.

Il est à noter qu'une semblable lettre est adressée à monsieur B.-H. [Ni l'un ni l'autre] [...] ne se présentent à cet entretien.

En conséquence la société Case adresse à ses deux salariés absents une lettre de licenciement à la date du mardi 12 septembre 1978.

Ultérieurement monsieur B.-J. et son camarade retirent à la date du 19 septembre 1978 seulement la lettre recommandée en date du 5 septembre 1978 et retirent toujours de concert mais à la date du 26 septembre 1978 la lettre recommandée de licenciement du 12 septembre 1978 sans que rien ne puisse apparemment justifier qu'ils n'aient pas retiré le même jour les deux lettres, alors qu'il est vraisemblable qu'il n'a pas été mis en possession par les PTT des deux avis de passage concernant les deux différentes lettres recommandées.

Attendu par ailleurs qu'il [faut] [...] constater qu'un médecin tunisien en résidence à Nabeul [Tunisie] a adressé directement à la société Case deux certificats d'arrêt de travail concernant monsieur B.-J. et son camarade, en date du 25 août 1978 et prescrivant un arrêt jusqu'au 8 septembre 1978.

Attendu qu'il est extrêmement intéressant de noter que ces certificats sont accompagnés d'une missive ci-dessous reproduite :

« Monsieur, je vous adresse par la présente les certificats d'arrêt de travail de messieurs B.-J. et B.-H. que j'ai vus au mois d'août. L'association vierzonnaise d'aide aux travailleurs immigrés m'a demandé de vous les faire parvenir ».

Attendu que le libellé de cette lettre prouve à l'évidence que les certificats datés du 25 août 1978 n'ont en fait été envoyés que début octobre à la requête d'une association vierzonnaise d'aide aux travailleurs immigrés non partie au procès, et que le docteur a eu l'élémentaire honnêteté de le reconnaître dans la lettre d'envoi puisqu'il spécifie bien que le 25 août 1978 il avait vu « messieurs B.-J. et B.-H. » et non pas « examiné ».

Attendu qu'en n'admettant même pas impossible la validité du certificat de travail du 25/08/1978, il n'en reste pas moins que l'arrêt de travail se terminait le 8 septembre 1978, alors que monsieur B.-J. n'a été présent au plus tôt à Vierzon que le 19 septembre 1978 jour où il a retiré la première lettre recommandée qui lui avait été adressée.

Attendu que de cet ensemble de faits, il est très vraisemblable que monsieur B.-J. a comme son camarade organisé une manœuvre pour tenter de justifier son absence à la date prévue pour la reprise du travail, que cette manœuvre constitue une faute grave suffisante pour le priver de toutes indemnités [...] [1979, pp. 243-245].

Le cas de Jacqueline est un peu particulier. Jacqueline travaille à LFM comme bobinière en métallurgie depuis 1963. En 1994, la direction la convoque par lettre recommandée à un entretien préalable en vue de son licenciement pour « absences répétées qui désorganisent le service ». Jacqueline se rend seule à l'entretien. Un mois plus tard, une transaction est signée entre elle et la direction. Jacqueline reçoit une somme de 30.000 francs (4.573 euros) à titre transactionnel et forfaitaire. L'accord prévoit que les deux parties renoncent à toute action ultérieure. « Le préavis n'est pas effectué (2 mois) et la feuille Assedic, remplie par l'employeur porte la mention “départ transactionnel”. » En d'autres termes, les Assedic refusent de prendre en charge Jacqueline dans la mesure où il s'agit d'un départ transactionnel. Jacqueline porte alors l'affaire devant le CPH considérant « [...] que la transaction lui a été extorquée ». Lors du procès, « la direction reconnaît que le protocole était mal rédigé et qu'en fait il s'agissait d'un départ négocié et qu'elle demande au conseil de requalifier ce document en départ négocié ». Les conseillers prud'hommes font alors valoir qu'un départ négocié n'est possible que dans le cas d'un licenciement économique. Ils notent par ailleurs que la lettre d'entretien préalable ne fait pas mention de l'intention de licencier Jacqueline pour faute grave. En conséquence, ils estiment que l'application des conventions collectives de la métallurgie donne droit à la demanderesse à deux mois de préavis et sept mois et demi de salaire d'indemnité de licenciement. Dans leur jugement, les conseillers prononcent notamment la résiliation de la transaction faute de concession

mutuelle, la requalification du départ transactionnel en licenciement pour cause réelle et sérieuse et le versement à Jacqueline d'une somme d'environ 8.700 euros (1995, pp. 443-448).

Les causes professionnelles

Cinq types de causes professionnelles ont été trouvés dans notre échantillon : *l'insuffisance des résultats*, *l'exécution défectueuse du travail*, *l'insuffisance professionnelle*, *la concurrence* et *la perte de confiance*. Précisons que souvent le licenciement intervient en raison de la combinaison d'une ou de plusieurs causes professionnelles avec l'une ou les deux autres catégories de causes (disciplinaires, accidents et maladies). Numériquement, les affaires liées à *l'insuffisance des résultats* sont les plus nombreuses. Parmi les arguments avancés par les employeurs, il y a le non-respect des « temps d'usinage alloués » (1977, p. 92), des « rendements de travail nettement inférieurs aux gammes et à la pratique des autres opérateurs » (1997, p. 1.257), etc. Une affaire concerne le cas d'une salariée enceinte au moment de la rupture du contrat, à qui il était reproché de faire « en cinq jours, le travail qu'un de [...] [ses] collègues effectue en une journée » mais à qui les conseillers prud'hommes, en reconnaissant le caractère abusif du licenciement, ont donné en partie raison (1980, pp. 46-48). Le deuxième type de causes professionnelles est *l'exécution défectueuse du travail*. Les erreurs justifiant partiellement ou totalement le licenciement sont de natures très différentes : « sangles débitées trop court » (1984, p. 237), « anomalies de gestion » (1988, p. 732), « oubli de deux paniers d'étais sur les douze qui devaient être chargés pour un container le 30/06/2005 à destination de Singapour » (2006, p. 3), etc. Le troisième type de causes est *l'insuffisance professionnelle*. Sous cette appellation, le *Code du travail* désigne l'incapacité d'un salarié à s'acquitter de ses obligations contractuelles²⁹⁵. L'insuffisance professionnelle concerne deux affaires. Pour l'une comme pour l'autre, l'argumentaire mobilise le champ sémantique de l'incompétence :

²⁹⁵ *Ibid.*, pp. 157-158.

« consultations inutiles voire ridicules », « compétence technique insuffisante » et « manque de performance ». Dans l'affaire la plus ancienne, le procès-verbal laisse transparaître que la cause réelle semble plus vraisemblablement liée à un conflit de personnes : « [...] il apparaît que ce qui est érigé en reproches [à l'encontre de monsieur A., responsable de la section achats sur le site vierzonnais de Case] par le service du personnel de Case France, s'inscrit dans un échange de travail courant et des conseils donnés [directement à monsieur A.] par un personnel étranger qui est sur place [aux États-Unis où est située la maison-mère], et qui connaît mieux la situation » (1978, p. 50). Dans l'affaire la plus récente, l'insuffisance professionnelle ne semble être qu'un prétexte pour limiter le versement d'indemnités de licenciement. Le contentieux intervient au début des années 1990. L'entreprise Retotube convoque son salarié à un entretien pour lui stipuler « [...] qu'il n'est pas du tout performant au poste actuel de travail, mais que son contrat de travail à durée déterminée est prolongé d'un mois et ce jusqu'à fin mars 1991 ». En avril, l'agent de fabrication reçoit sa lettre de licenciement. Le conseil de prud'hommes constate que l'entreprise ne doit pas être « mécontente des services » de son salarié puisqu'elle lui renouvelle des contrats à durée déterminée qui deviendront un CDI. Le conseil constate aussi « [...] que les fiches de travail fournies [...] ne sont pas claires, en particulier dans la production demandée, qui fait apparaître une fourchette très large de 800 à 1.500 pièces » et « [...] qu'aucune explication [...] [n'est] fournie concernant les temps alloués, les temps passés, les arrêts pour pannes éventuelles ou autres anomalies ». Le CPH condamne alors Retotube au versement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (1991, pp. 1.025-1.029). Le quatrième type de causes professionnelles est la *concurrence*. On trouve cette cause dans une affaire où un épisseur de Komet est notamment accusé de « [...] s'être rendu en 1985 chez un concurrent pour y former du personnel » (1988, p. 125). Le cinquième et dernier type de causes est la *perte de confiance*. Là aussi on ne la trouve que dans une seule

affaire. Celle-ci se déroule en 1989. Elle implique un magasinier cariste de RSBD soupçonné d'avoir voulu nuire à la vie privée et à la réputation de plusieurs de ses collègues de travail. Le magasinier conteste son licenciement et réclame le paiement de deux mois de préavis, des congés payés, etc. Le jugement est prononcé par un juge d'instance.

Faits et procédure

Monsieur F., employé comme magasinier dans l'entreprise RSBD depuis le 30 octobre 1978 a été licencié sans préavis et avec mise à pied conservatoire et immédiate par lettre du 17 octobre 1989.

Il lui est reproché une faute grave ayant consisté à utiliser le photocopieur de la société pour faire diffuser une lettre anonyme mettant en cause la vie privée d'une employée de l'entreprise.

En effet, le 7 septembre 1989 on découvrait sur le photocopieur une lettre anonyme dont la duplication était déjà effectuée à soixante-dix exemplaires, l'appareil étant réglé pour un débit maximal de quatre-vingt-dix-neuf. Après enquête à l'intérieur de l'entreprise et une expertise en écriture effectuée auprès de toutes les personnes utilisant la photocopieuse, les soupçons s'étaient portés sur monsieur F. ; celui-ci a donc été licencié. Il conteste son licenciement [...].

À l'audience, par la voix de son conseil, monsieur F. explique à l'appui de ses prétentions, que la société RSBD n'apporte pas la preuve qu'il soit l'auteur de la lettre anonyme, et notamment que l'expert en écriture a donné un avis tout à fait dubitatif, et non formel sur sa culpabilité. Monsieur F. expose encore que l'entreprise ne peut affirmer qu'il n'a pas nié sa responsabilité lors de l'entretien préalable et que le licenciement dont il a fait l'objet est tout à fait abusif.

Motifs de la décision

I. Attendu que monsieur F. prétend que la société RSBD n'a pas apporté la preuve de sa culpabilité dans l'affaire de la lettre anonyme ;

Qu'il ressort pourtant des pièces produites et des débats, un ensemble d'éléments troublants qui établissent sa responsabilité.

Attendu tout d'abord, que l'expert en écriture a noté dans ses conclusions : « Sur les dix-neuf pièces de comparaison, une seulement retient l'attention : C3 » ;

Que cette page manuscrite examinée avait été écrite par monsieur F., ce que [...] la graphologue ignorait ;

Que même si le code de déontologie de l'expert ne lui a pas permis de s'engager, ses commentaires ne laissent pas la place au doute, et notamment ce paragraphe de la conclusion : « les graphismes manuels

d'une même personne présentent donc toujours des différences, mais cela n'empêche pas l'expert de reconnaître s'ils sont écrits d'une seule et même main sous l'impulsion d'un seul et même cerveau ».

Attendu qu'en outre, monsieur Ct., dans son attestation du 18 décembre 1989, déclare « j'atteste avoir reconnu immédiatement l'écriture de monsieur F., au vu de la lettre anonyme lorsque celle-ci a été retirée de la photocopieuse » ;

Que monsieur Ct. ne peut être soupçonné de nourrir des mauvaises intentions à l'égard de ce dernier, son attestation se terminant par, « j'avais une très grande estime pour monsieur F., garçon ponctuel, courageux et compétent ».

Attendu de plus que mademoiselle M. qui était mise momentanément en cause dans la lettre anonyme du 7 septembre 1989, a attesté que « monsieur F. tournait de façon quotidienne » autour d'elle et qu'il avait eu des « tentatives de gestes déplacés » ;

Qu'elle a également déclaré : « après la découverte de l'affaire dans le cadre de RSBD, il a été le seul à s'inquiéter continuellement auprès de plusieurs personnes de savoir si une enquête était en cours et si son résultat était connu ».

Attendu qu'il convient de noter que dans sa plainte à madame le Procureur de la république de Bourges le 10/10/1989, mademoiselle M. expose que le 3 août 1989, elle a été victime d'une lettre anonyme similaire, déposée à son domicile, et dénonçant également une prétendue liaison entre elle-même et monsieur Cn., employé à la RSBD ;

Que cette lettre était adressée à [...] l'ami de mademoiselle M. depuis quatre ans, et qui travaille aussi dans l'entreprise ;

Que [...] [ce dernier] a établi une attestation dans laquelle il indique que monsieur F. « était le seul au courant que j'étais à mon domicile le 3 août 1989 date du dépôt à mon domicile de la lettre anonyme, les autres collègues étant déjà partis en vacances depuis plusieurs jours ».

Attendu que la lettre du 7 septembre semblait lui être destinée, celle-ci commençant par « tu es cocu depuis le mois de décembre, ce fameux vendredi où tout le monde cherchait [...] [ta copine], elle était en train de se faire sauter par Cn ;

Que dans son attestation, [...] [l'ami de mademoiselle M.] a ajouté que monsieur F. l'avait critiqué quand il avait accepté d'effectuer des heures supplémentaires à la demande de la direction, et qu'il l'avait menacé de se venger dès qu'il le pourrait.

[...]

II. Attendu que monsieur F. a été licencié pour faute grave ;

Que pour caractériser cette faute, la direction de l'entreprise a pris en compte le contexte dans lequel s'est déroulée cette affaire ;

Qu'en effet il s'agit ici d'une petite entreprise comptant au total 48 personnes qui se connaissent toutes ;

Que monsieur F. y était particulièrement bien connu puisqu'il y travaillait depuis 11 ans.

Attendu que la volonté de diffuser cette lettre anonyme sur les lieux même du travail témoignait d'un désir de nuire à des personnes nommément désignées ou très facilement identifiables ;

Que la méthode employée et les termes de cette lettre étaient attentatoires à la vie privée de ces individus et à leur réputation ;

Qu'il s'agissait d'un acte diffamatoire tout à fait volontaire, et même réitéré si l'on prend en compte la première lettre anonyme du 3/09/1989.

Attendu que dans cette petite entreprise, l'affaire a pris des proportions importantes, et a créé un climat de suspicion et de trouble qui dut désorganiser quelque temps les services ;

Qu'il faut rappeler en outre que la photocopie de la lettre anonyme devait être diffusée à 99 personnes, et qu'ainsi cette affaire aurait dépassé le strict cadre de l'entreprise.

Attendu que la faute grave, telle qu'elle est déterminée par une jurisprudence constante, est celle qui est telle que la continuation du contrat de travail, même pendant le temps limite du préavis, fait courir à l'entreprise un risque insupportable et immédiat ;

Que la Cour de cassation considère qu'une indiscrétion de nature à nuire au bon climat de l'entreprise et à faire perdre la confiance de l'employeur peut légitimer un licenciement ;

Que le comportement de monsieur F. a entraîné cette perte de confiance et un risque dans l'entreprise tout à fait insupportable ;

Que son attitude tout à fait inacceptable vis-à-vis des autres salariés a été légitimement sanctionnée par un licenciement fondé sur la faute grave ;

Qu'ainsi la direction de la RSDB a correctement qualifié cette faute.

Attendu qu'en considération de tous ces éléments, monsieur F. doit être débouté de toutes ses demandes ; [...] [1990, pp. 302-306].

Les accidents et maladies

Selon notre catégorisation, la dernière famille de causes de licenciement (après les causes disciplinaires et professionnelles) correspond aux *accidents et maladies*. Si les affaires concernent majoritairement des accidents professionnels, deux cas de figure se détachent. Dans le premier cas de figure, le licenciement intervient alors que l'employé est en arrêt de travail (suite à un accident ou à une maladie). L'argument le plus couramment avancé par l'employeur est la « nécessité de pourvoir au remplacement du salarié ». Toutefois, quelques affaires font exception. Par exemple le conflit qui oppose

deux salariés de la Compagnie générale européenne d'accumulateurs (CGEA, appelée plus couramment Fulmen), licenciés l'un et l'autre en 1986 à la suite d'un arrêt de travail de plusieurs années pour maladie « [...] et de la prolongation de celle-ci sans perspective appréciable de guérison [...] ». Les deux employés « [...] s'appuient sur un arrêt de la Cour de cassation du 29/11/1990 disant que désormais en cas d'indisponibilité prolongée du salarié, l'initiative de la rupture prise par l'employeur entraînait la responsabilité de cette rupture, la résiliation du contrat s'analysant alors en un licenciement ouvrant droit au paiement de l'indemnité conventionnelle de licenciement ». Les conseillers prud'hommes font droit à la demande de ces deux employés (1998, pp. 812-818). Dans l'affaire qui oppose Roger à son patron, le contentieux porte sur une histoire de certificat de travail. Roger est embauché en 1981 comme mécanicien dans les établissements Galon. Souffrant d'une lombalgie discale survenue sur le lieu de son travail, Roger bénéficie d'un arrêt médical le 17 juillet 1984. Cet arrêt est renouvelé à plusieurs reprises jusqu'au 2 mai 1985. Constatant à cette date que Roger ne reprend pas le travail et qu'aucune prolongation médicale ne lui est parvenue, son patron le considère comme démissionnaire. Le 15 mai, il lui envoie une lettre recommandée avec accusé de réception pour l'en avertir. Deux jours plus tard, Roger fait parvenir à son employeur un avis de prolongation daté du 2/05/1985 pour une durée de quinze jours. Le 4 juillet 1985, il dépose une demande de réintégration auprès du bureau de référé. Le bureau l'invite alors à saisir la formation ordinaire. L'affaire est mise en départage de voix. Le jugement est rendu par un juge d'Instance dans le courant de l'année 1986.

Il convient tout d'abord de rappeler que selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, on ne saurait considérer systématiquement comme valant démission le retard apporté par le salarié à informer son employeur, notamment en cas de prolongation de l'arrêt de travail : la démission ne peut résulter que d'une manifestation non équivoque de volonté que ne suffit pas à traduire une simple abstention (Cass. Soc. 27/04/1982). S'il considère que les circonstances autorisent un licenciement, l'employeur devra mettre en œuvre la procédure de

licenciement (Cass. Soc. 20/12/1977 BAC 1977.V.574) (Cass. Soc. 17/12/1976 BAC 1976.V.577).

Cette abstention non assimilable à une démission est encore plus évidente lorsqu'il s'agit d'un accident de travail, l'employeur ne pouvant ignorer la situation médicale du salarié.

Par ailleurs le salarié indisponible à la suite d'un accident de travail proprement dit ou d'une maladie professionnelle ne peut être licencié pendant la durée de cette indisponibilité sauf cas de faute grave ou d'indisponibilité de maintenir le contrat de travail CE 27.I.1982.

En l'espèce [...] [l'employeur] devait donc respecter la procédure de licenciement et n'envisager cette procédure qu'à la condition de considérer l'abstention de monsieur G. [Roger] comme fautive et justifiant un licenciement. Or il a été démontré que l'abstention d'envoi de prolongation d'arrêt n'était pas une faute grave et qu'elle ne pouvait justifier un licenciement et ce d'autant plus que [...] [l'employeur] connaissait la situation de monsieur G. Il convient donc de considérer que monsieur G. a fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse [1986, pp. 165-169].

Dans le deuxième cas de figure, l'accident de l'employé génère une incapacité physique plus ou moins grande qui nécessite son reclassement sur un autre poste de travail. Pour ce type d'affaires, la plupart des chefs de demande portent sur la « méconnaissance de l'obligation de reclassement consécutive à un accident de travail ». L'exemple de Claude fait exception. Claude est perceur sur métaux dans la société RSBD. À la fin des années 1980, il introduit un recours au CPH de Vierzon parce qu'il « [...] estime que la rupture de son contrat de travail est la conséquence d'un accident de travail dont il a été victime le 04/02/1985 ». La question est alors de savoir si le licenciement est concomitant de la maladie chronique dont souffre Claude ou de l'accident intervenu en 1985. En s'appuyant sur l'avis du médecin conseil confirmant « [...] que la cause est la maladie et non l'accident du travail », les conseillers prud'hommes donnent raison à l'employeur. Dans cet exemple, la société RSBD avait essayé de trouver une solution de reclassement pour Claude « [...] auprès de plusieurs chambres syndicales, n'ayant pas la possibilité au sein de l'entreprise » (1988, pp. 31-34). D'une manière générale, lorsqu'il est prouvé

que les entreprises se sont soumises à cette obligation de reclassement, les salariés sont déboutés. Inversement, dans l'exemple de Laurent, agent de fabrication à la CGEA, la société est condamnée.

Monsieur C. a été engagé par la CGEA par contrat en qualité d'intérimaire du 1^{er}/01/1994 au 31/12/1994.

Un contrat à durée déterminée a été interrompu avant son terme et le 30/04/1995 la CGEA établissait un contrat à durée indéterminée à la même qualification.

Le litige porte sur le reclassement de monsieur C. reconnu inapte au poste de formation EHP et aux postes de manutention.

Le 18/06/1996 lors de la visite de pré-reprise de travail, le médecin du travail recommandait que pendant deux semaines, monsieur C. soit affecté à un poste de travail plus léger.

En date du 09/07/1996, le médecin du travail reconnaît l'inaptitude définitive de monsieur C. au poste de formation EHP et autres postes de manutention.

10/07/1996, communication par la CGEA au médecin du travail des postes pouvant convenir à monsieur C.

23/07/1996, seconde visite médicale.

Le médecin du travail écrit à la CGEA qu'il a reçu monsieur C. et confirme l'inaptitude aux postes précédemment définis et propose six postes qui pourraient convenir à monsieur C. ; ce même jour la CGEA, suite à la lettre du médecin du travail convoque pour le lendemain monsieur C. à un entretien.

Le 24/07/1996, la CGEA adresse une lettre à monsieur C. pour l'informer qu'elle a un mois pour prendre sa décision en fonction des postes retenus par le médecin du travail et le considère en congés payés à partir de ce jour et ce tant que l'entreprise n'aura pas pris de décision.

Le 26 juillet 1996, la CGEA écrit à monsieur C. pour l'informer que les six postes sont déjà pourvus et qu'elle ne peut donner une suite favorable aux propositions du médecin du travail.

Le 29/07/1996, la CGEA informe monsieur C. qu'elle envisage de le licencier et le convoque à un entretien préalable le 1^{er}/08/1996.

Le 02//08, la CGEA fixe une nouvelle date, à savoir le 05/08/1996, pour l'entretien préalable suite à la lettre de monsieur C. du 1^{er} août 1996 dans laquelle il explique qu'il rentre de vacances et demande le report de l'entretien préalable et expose qu'il est surpris de cette décision puisque l'entreprise emploie des intérimaires à certains postes.

07/08/1996, lettre de licenciement pour inaptitude précisant qu'à l'issue de la durée du préavis d'un mois, il lui sera remis tous les documents et les sommes dues.

Le 07/09/1996, monsieur C. signe son reçu pour solde de tout compte.
Le 07/10/1996, monsieur C. dénonce le solde de tout compte au motif qu'il y avait selon lui des postes pouvant convenir à son état de santé.

Les conseillers prud'hommes condamnent l'entreprise au versement de dommages et intérêts pour licenciement abusif au titre « [...] que l'art. L122-24-4 du *Code du travail* n'est pas respecté, la CGEA n'a mis que deux jours pour étudier le reclassement de monsieur C. [...] [et] n'a pas usé de son pouvoir pour organiser les mutations qu'elle aurait pu faire » (1997, pp. 1.028-1.033).

LES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES

L'économie de la discontinuité

Les mots utilisés dans les textes juridiques, écrits jurisprudentiels comme dans *L'Ogre du jugement* de Jean-François Laé²⁹⁶ ou minutes prud'homales comme c'est le cas ici, rendent compte d'une réalité extratextuelle. Pour Robert Castel, cette réalité est dominée par les *incertitudes*. Dans *Les Métamorphoses de la question sociale*, le sociologue note que « [...] la situation actuelle est marquée par un ébranlement qui a récemment affecté la condition salariale : le chômage massif et la précarisation des situations de travail, l'inadéquation des systèmes classiques de protection à couvrir ces états, la multiplication des individus qui occupent dans la société une position surnuméraires, "inemployables", inemployés ou employés d'une manière précaire, intermittente. Désormais, pour beaucoup, l'avenir est marqué du sceau de l'aléatoire »²⁹⁷. Les mots sont probablement les éléments les plus à même de traduire les transformations de la réalité sociale parce qu'ils en sont les premiers vecteurs de transmission. Ainsi, avec la crise, les termes liés au champ lexical de la flexibilité (contrat à durée déterminée, intérim, travail temporaire, etc.) se généralisent. Dans un contexte de plein emploi où le rapport de force est

²⁹⁶ LAE, *L'Ogre du jugement*, op. cit..

²⁹⁷ CASTEL, op. cit., p. 13.

favorable aux salariés, ne serait-ce qu'en raison du manque de main-d'œuvre, la rupture du contrat de travail signifie une coupure : le changement de situation professionnelle se limitant souvent à un changement d'employeur. Dans un contexte d'extrême fragilisation, cette coupure devient une véritable rupture qui établit une discontinuité. Il va sans dire que les conséquences de cette discontinuité sont variables d'un individu à l'autre. Mais avec le chômage de masse, elles touchent plus profondément encore les plus fragilisés et concernent l'ensemble du salariat. Dans les minutes, au niveau sémantique, le terme d'« indemnités » se substitue à celui de « réintégration ». Dit autrement : le montant du préjudice est négociable mais la rupture en elle-même ne l'est plus, au sens où le devenir du salarié se joue en dehors de l'entreprise. Les expressions *euphémisantes* de « plan social » ou de « prime au départ volontaire » (euphémismes langagiers en ce qu'ils donnent l'illusion d'une possibilité d'action alors que tout est joué d'avance et que le seul critère qui vaille est financier²⁹⁸), sont autant d'éléments qui soulignent surtout l'intériorisation de la discontinuité comme norme dominante. L'« économie de la discontinuité », appelons ce phénomène ainsi, sert surtout les intérêts des néolibéraux. Elle les sert doublement : les néolibéraux tirent non seulement un profit financier des décisions qu'ils engagent (la rationalisation de la production, l'augmentation de la productivité, la baisse des charges, etc.), mais aussi un profit social puisque les effets de la discontinuité sur le salariat, concomitamment, renforce leur domination.

Les abus observés au niveau des employeurs

S'il est une notion où l'empreinte de l'économie de la discontinuité est la plus marquée, c'est bien celle de *licenciement économique*. Juridiquement, cette

²⁹⁸ Pour Eric HAZAN, « Le grand mouvement euphémistique qui a fait disparaître au cours des trente dernières années les surveillants généraux des lycées, les grèves, les infirmes, les chômeurs – remplacés par des conseillers principaux d'éducation, des mouvements sociaux, des handicapés, des demandeurs d'emploi – a enfin permis la réalisation du vieux rêve de Louis-Napoléon Bonaparte, l'extinction du paupérisme » (in *LQR. La propagande du quotidien*, *op. cit.*, p. 27).

notion est associée à l'idée que la rupture du contrat, qui dans le cas d'un licenciement économique incombe à l'employeur, nécessite le respect d'une procédure administrative très précise (différente selon qu'il s'agit d'un licenciement individuel ou d'un licenciement collectif) et l'octroi d'une indemnité. Dans « Licenciement et recours aux prud'hommes, questions de mesure », Évelyne Serverin et Julie Valentin constatent toutefois que « La longue histoire juridique de l'indemnisation de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est jalonnée par les protestations des économistes libéraux qui n'ont eu de cesse de critiquer les limites ainsi apportées au pouvoir patronal. La critique a été menée d'abord au nom de la *liberté contractuelle*, pour s'habiller ensuite de l'argumentaire de l'*emploi*, avec l'introduction d'une politique d'indicateurs visant à établir l'impact négatif des règles de droit du travail sur l'emploi dans des conditions discutées par de nombreux auteurs ». Serverin et Valentin ajoutent : « Le CDI a concentré les attaques, en raison des coûts supposés de la rupture. La loi du 30 décembre 1986, et surtout la loi du 2 août 1989, encadrant le motif économique, ont réveillé les pulsions anti-juge de nombre d'économistes qui y ont vu, bien à tort, une concurrence avec le pouvoir de gestion de l'employeur. D'où une multiplicité de réformes, plus ou moins abouties, qui tendent à éviter l'écueil de la motivation, dans l'espoir d'épargner à l'employeur le risque du tribunal. Quoi qu'il en soit, les esprits ont été accoutumés à l'idée que les droits alloués aux salariés à l'occasion de la rupture sont économiquement nocifs, et par voie de conséquence, que leur revendication devant les tribunaux est illégitime »²⁹⁹. Les deux auteures, même si elles constatent un « durcissement des affaires », montrent au contraire que l'inquiétude des employeurs de voir les salariés recourir massivement aux prud'hommes pour contester leur licenciement économique n'est pas fondée³⁰⁰.

²⁹⁹ Evelyne SERVIRIN et Julie VALENTIN, « Licenciement et recours aux prud'hommes, questions de mesure » in *L'Emploi en ruptures* de Bernard GOMEL, Dominique MEDA et Evelyne SERVERIN (dir.), Dalloz, 2009, pp. 121-122.

³⁰⁰ SERVERIN et VALENTIN, *ibid.*, p. 124.

Dans notre étude, les demandes d'indemnités liées à la rupture du contrat pour motif économique représentent 88 des 378 décisions, soit 23,3%³⁰¹. Les causes invoquées par les employeurs revêtent un caractère conjoncturel (« difficulté économique », « mauvaise conjoncture économique », etc.) ou structurel (c'est-à-dire essentiellement technologique). C'est le cas avec cet exemple de Hagglunds-Denison, dont le représentant expose devant le conseil de prud'hommes le fait que cette société « [...] s'est trouvée dans l'obligation de réorganiser son service informatique et de licencier la demanderesse à la suite de l'acquisition d'un nouvel ordinateur plus performant qui rendait superflue la présence de deux opérateurs » (1993, p. 37). Dans un autre exemple, le licenciement économique est justifié par le refus d'un salarié de changer de lieu de travail suite au rachat de la branche dans laquelle il avait été embauché. Les deux entreprises étaient situées à une distance de plus de 160 kilomètres l'une de l'autre : « Le 4/03/1987, la société Hygecobel proposait à monsieur V. un poste d'ouvrier spécialisé à Nevers avec un salaire de 5.000 francs [soit 762 euros] sur douze mois, sans autres avantages. Monsieur V. a refusé cet emploi. La société a engagé une procédure de licenciement économique ». Dans son motif de décision, le juge départiteur notait : « La restructuration d'une entreprise peut se traduire par le transfert d'une activité, entraînant pour les salariés un changement du lieu de travail. Le refus de ce changement peut entraîner un licenciement qui revêt un caractère économique dans la mesure où il apporte une modification substantielle des conditions d'emploi qui équivaut à une suppression d'emploi. Le lieu de travail est un élément substantiel du contrat de travail. Demander à un salarié d'effectuer de nombreux kilomètres quotidiennement revient « de facto » à supprimer son emploi : le licenciement prend dès lors un caractère économique (CE 25.6.82. Cass. Soc. 24/10/1979) » (1988, pp. 153-154). D'une manière plus générale, que le caractère du licenciement économique soit conjoncturel ou structurel, si toutes les conditions procédurales ont été respectées par l'employeur (énonciation dans la lettre de

³⁰¹ Cf. le tableau 12, chapitre 4, p. 201.

licenciement du motif économique et de sa nature exacte et précise pour les licenciements individuels, consultation des représentants du personnel pour les licenciements collectifs, etc.), le défendeur est débouté de ses demandes. Les minutes analysées rendent compte néanmoins d'un certain nombre d'abus de la part d'entrepreneurs. Pour illustrer notre propos, l'exemple de Yannick P., perceuse à TPI, a été sélectionné.

Attendu que par jugement en date du 27/06/1983, le conseil a sursis à statuer sur l'instance pendante entre madame P. et la société TIP, dont l'objet concerne une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement d'un montant de 3.611 francs [soit 550 euros] et une indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse s'élevant à 21.666 francs [soit 3.303 euros].

Attendu que le conseil a saisi le Tribunal administratif de l'appréciation de la légalité de la décision en date du 23 septembre 1982 par laquelle l'Inspecteur du travail a autorisé le licenciement de madame P. pour motif économique.

Attendu que le Tribunal administratif d'Orléans a décidé dans son jugement en date du 18/10/1983 à l'article 1^{er} : « il est déclaré que la décision en date du 23/09/1982 pour laquelle l'Inspecteur du travail a autorisé le licenciement pour motif économique de madame P. est illégal ».

Attendu que la société TIP a fait appel du jugement du Tribunal administratif d'Orléans au Conseil d'État.

Attendu que la société TIP, le 22 mars 1984, a déclaré se désister de la requête présentée au Conseil d'État.

Attendu qu'arrivé au terme de la procédure administrative, le conseil des prud'hommes s'est vu ressaisir du dossier.

Attendu que madame P. réclame à la société TIP sa réintégration ou six mois de salaire pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse soit 25.174,59 francs [soit 3.838 euros] et 28.000 francs [4.269 euros] de dommages et intérêts pour rupture abusive pour le préjudice qu'elle a subi (la demanderesse prétendant en effet ne pas avoir trouvé un emploi stable depuis son licenciement et se trouver à l'heure actuelle sans emploi).

Attendu que suite au licenciement pour raison économique de madame P. intervenu le 8/12/1982, la société TIP a embauché monsieur B. à la date du 24/01/1983.

Attendu que madame P. affirme, sans être contredite, que monsieur B. a été embauché sans qualification particulière et selon une procédure irrégulière.

Attendu que madame P. bénéficiait d'une priorité d'embauche pendant douze mois.

Attendu que la société TIP prétend que monsieur B. a été embauché en qualité de fraiseur P1.

Attendu qu'à la date de son embauche, monsieur B. n'avait pas plus de connaissances de fraisage que madame P.

Attendu que dans les pièces versées au dossier rien ne prouve que monsieur B. était fraiseur professionnel malgré la classification d'embauche.

Attendu que la classification seule ne peut être une preuve de connaissance particulière de la profession, cette classification étant à la seule appréciation de l'employeur.

Attendu que la fraiseuse sur laquelle travaillait monsieur B. à son embauche n'est qu'une fraiseuse à recopier et qui nécessite d'être réglée par des fraiseurs professionnels P3.

Attendu que madame P. estime qu'elle était en mesure au vu de son ancienneté dans la société TIP d'exécuter le travail sur cette fraiseuse à recopier.

Attendu que la société TIP n'a proposé à madame P. aucun reclassement avant ni après son licenciement.

Attendu qu'au vu des bulletins de salaire fournis par la société TIP, il apparaît fréquemment qu'il était effectué des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire fixée par l'ordonnance du 16/01/1982.

Attendu que l'ordonnance du 16/01/1982 a fixé la durée hebdomadaire normale à 39 heures soit 169 heures mensuelles.

Attendu que madame P. affirme sans être contredite que la rubrique « spéciale » des bulletins de salaires indiquait des heures supplémentaires le samedi matin entre 5 et 11 heures.

Attendu qu'au vu des dits bulletins, il apparaît que monsieur B. effectuait 2 heures 3/4 d'heures supplémentaires par semaine sans compter les heures supplémentaires réglées par la rubrique « spéciale ».

Attendu que la société TIP est en infraction par rapport à l'application de l'ordonnance fixant la durée normale hebdomadaire du travail à 39 heures.

Attendu que la société TIP ne peut pas affirmer qu'elle ne faisait pas effectuer d'heures supplémentaires à ses salariés avant et après le licenciement de madame P.

Attendu que la société TIP prétend que la situation ne s'est pas améliorée du fait qu'elle est passée de 22 salariés à 19 à son effectif.

Attendu qu'à notre connaissance, il n'y a pas eu d'autres demandes d'autorisation de licenciement économique, que la différence de l'effectif ne peut être due qu'à des licenciements individuels autres qu'économiques.

Attendu que la procédure de licenciement économique engagée à l'encontre des deux seules femmes travaillant dans l'atelier pourrait sembler discriminatoire.

Attendu que la société TIP précise que la Cour de Cassation est formelle, l'annulation ultérieure de l'autorisation administrative ne saurait justifier une demande en réparation contre l'employeur à défaut de fraude de celui-ci (Arrêt de la chambre Sociale du 9/01/1980).

Attendu que dans l'Arrêt de la Chambre Sociale de la cour de Cassation du 9/10/1980, il apparaît que l'annulation de licenciement des salariés non protégés ne pouvait faire revivre les contrats, et ne donne donc pas lieu à la réintégration des dits salariés.

Attendu que la société TIP a avancé des faits matériellement inexacts qui ont conduit l'administration à une appréciation erronée du motif du licenciement de madame P.

Attendu que madame P. était en mesure d'exécuter le travail à la fraiseuse à recopier.

Attendu que la société TIP n'a fait aucune proposition en vue du reclassement de madame P.

Attendu qu'il est de fait que la société TIP a embauché une personne un mois après le licenciement économique de madame P.

Attendu que cette personne embauchée ne possédait pas de qualification particulière de fraisage.

Attendu qu'il a été vérifié que la société TIP faisait exécuter à ses salariés des heures supplémentaires après qu'un licenciement économique ait été autorisé par l'inspecteur du travail et après le licenciement effectif de madame P.

Attendu que seules les deux femmes de l'atelier ont fait l'objet d'une demande d'autorisation de licenciement économique.

Attendu que l'arrêt de la Cour de Cassation de la Chambre sociale du 26/05/1983 précise les indices permettant au Juge de caractériser la fraude, et qu'en particulier, un élément prépondérant concerne l'embauche postérieure au licenciement d'un salarié.

Attendu qu'à l'argument de la société TIP selon lequel aucun perceur n'a été embauché, le conseil estime qu'il n'existe pas de différences fondamentales ni techniques entre une perceuse pré-réglée par des ouvriers professionnels P3 et une fraiseuse à recopier pré-réglée elle aussi dans les mêmes conditions.

Attendu que l'ensemble de ces faits constitue une manœuvre frauduleuse ayant entraîné la demanderesse à subir un préjudice qui doit être réparé.

Attendu que d'après les documents fournis par madame P. (préavis et indemnité de licenciement payés par la société TIP, feuilles de paie, remboursement Assedic), il apparaît que la somme de 28.000 francs [4.269 euros] demandée par elle, au titre du préjudice financier qu'elle a

subi et du fait qu'elle se trouve à l'heure actuelle sans emploi à la date du jugement, est justifiée [1985, pp. 108-115].

Entre le licenciement de Yannick et le rendu du jugement, il s'écoule plus de deux ans. On mesure le courage qu'il a fallu à cette salariée pour faire reconnaître ses droits, d'autant que le caractère discriminatoire du motif de licenciement (la raison économique) est clairement explicité par l'autorité judiciaire (« [...] l'ensemble de ces faits constitue une manœuvre frauduleuse ayant entraîné la demanderesse à subir un préjudice qui doit être réparé »), et que le licenciement, si l'on en croit les déclarations de Yannick, n'a pas été sans effets (« la demanderesse prétendant en effet ne pas avoir trouvé un emploi stable depuis son licenciement et se trouver à l'heure actuelle sans emploi »). L'archive donne à saisir deux autres éléments de discrimination. Cette discrimination est sexuelle : « [...] seules les deux femmes de l'atelier ont fait l'objet d'une demande d'autorisation de licenciement économique ». Le premier élément concerne la place afférente aux femmes dans le monde du travail en général et dans celui de l'industrie en particulier. Il est induit par l'argumentaire placé en début de phrase : « [...] seules les deux femmes de l'atelier [...] ». Ce qui revient à dire que les femmes étaient numériquement inférieures aux hommes (en écho à ce constat, sourde l'argument très largement répandu en France selon lequel l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes trouve sa légitimité dans la nécessaire division socialement sexuée des tâches). L'autre élément de discrimination est lié au fait que seules ces deux femmes, parce que ce sont des femmes, « [...] ont fait l'objet d'une demande d'autorisation de licenciement économique ». En d'autres termes, l'économie de la discontinuité fragilise davantage encore les plus fragilisés. C'est le cas des ouvrières de l'industrie. C'est précisément un élément sur lequel nous reviendrons longuement dans la troisième partie de cette thèse avec l'histoire d'Aline, cette ancienne employée de Nadella, actuellement conseillère prud'homale CGT.

En marge des accords collectifs

Dans une moindre mesure (moins de cinq affaires pour les employés contre plus d'une quinzaine pour les employeurs), la conscience économique de la discontinuité exacerbe aussi la convoitise chez les salariés. Plusieurs minutes prud'homales font ainsi apparaître des tentatives individuelles de marchandage liées directement ou non au licenciement économique. Dans le cas de José, licencié économique le 2 juin 1998 de Fulmen, celui-ci réclame « 185.000 francs [soit 28.203 euros] de dommages et intérêts pour non-respect du plan social ou subsidiairement à titre de dommages et intérêts en raison de la nullité du plan social ». José ne conteste pas la légitimité de son licenciement puisqu'il a renoncé à le faire « [...] dans le cadre d'un accord transactionnel prévoyant le versement d'une somme de 296.935,72 francs [45.268 euros] au titre de dommages et intérêts ». Le point de désaccord est ailleurs. Le plan social prévoit l'octroi d'une « aide financière aux projets de création d'activité » proposée aux salariés intéressés. José en fait partie. Fin 1998, il achète un bar à Vierzon pour un montant d'environ 41.160 euros mais sans que son dossier ne soit examiné par la commission chargée de statuer sur l'octroi de cette aide. Les conseillers prud'hommes déboutent José arguant notamment que « [...] la soumission d'un projet doit avoir le caractère de PROJET et ne doit pas être d'ores et déjà réalisé pour être pris en considération » (2000, pp. 624-628). Dans le cas de Jacques, licencié dans les mêmes conditions que José, le litige porte aussi sur l'obtention de l'aide financière. Celle-ci lui est refusée parce qu'il n'est pas en mesure de fournir une copie de la licence permettant l'ouverture de l'agence de voyage qu'il envisage de créer : cette copie est indispensable pour donner une existence légale à sa société (2000, pp. 1.091-1.095). Deux autres cas concernent des ouvriers de la Case. Dans le premier cas, le salarié est en mesure de prouver que la société n'a pas respecté son engagement de ne pas licencier un certain nombre de personnels durant une période donnée : « [...] la Case, en s'engageant

fermement sans la moindre réserve et en obtenant un effort important tant des pouvoirs publics que des salariés en contrepartie de cet engagement alors qu'elle savait qu'elle ne serait pas en mesure de le tenir ou qu'à tout le moins elle n'était pas certaine de pouvoir le tenir, a commis une faute engageant sa responsabilité ». Ce salarié obtient le versement d'une somme d'environ 18.300 euros à titre de dommages et intérêts (1993, p. 166). Dans le second cas, l'affaire se déroule deux ans plus tard au moment de la fermeture du site vierzonnais de Case. Le salarié concerné par cette affaire a mené, à plusieurs reprises, un certain nombre d'actions individuelles pour dénoncer les modalités de son licenciement. En 2008 par exemple, il cadenasse les portes d'entrée du bâtiment où se tient un des premiers conseils municipaux de la majorité de gauche nouvellement élue. Nombre de ses actions ont fait l'objet d'une couverture médiatique par la presse locale. L'affaire jugée en 1995 par les conseillers prud'hommes porte notamment sur l'obtention d'indemnités pour non-respect de la procédure de licenciement et pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Faits et procédure

Monsieur K. a été employé par la Case en qualité d'agent professionnel des services de fabrication du 11/10/1979 au 10/01/1980 par contrat à durée déterminée, puis à compter de cette date par contrat à durée indéterminée.

Monsieur K. a été informé au cours d'un entretien préalable du 24/03/1994 de son licenciement économique dont la teneur lui a été confirmée par lettre du 25/03/1994.

La Case lui avait précisé que pour lui permettre de bénéficier d'une mesure de préretraite FNE, son licenciement lui serait notifié courant septembre 1994, la date exacte étant précisée ultérieurement par le chef de service.

Lors d'un entretien le 26/09/1994, une convention de conversion lui a été proposée, ce que monsieur K. a refusé.

Puis monsieur K., le 21/10/1994, a bloqué la porte d'accès aux bureaux de l'usine rue Pierre Séward en s'attachant à celle-ci de l'extérieur et dans la matinée il a brisé une glace de la même porte en lançant un bloc d'acier.

En raison de ces faits constitutifs d'un manquement à la discipline de l'établissement il a été convoqué à un entretien préalable le mercredi

26/10/1994 au cours duquel il a d'ailleurs reconnu la matérialité des faits reprochés.

Une mesure de mise à pied disciplinaire de dix jours a été prise, commençant le mercredi 11/11 jusqu'au 20/11/1994.

Par lettre adressée le 10/11/1994 et présentée le 12/11/1994, la Case faisant suite à la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motif économique annoncée dans son courrier du 25/03/1994, a confirmé à monsieur K. son licenciement pour motif économique en le dispensant de l'exécution de son préavis.

Monsieur K. a entamé une grève de la faim tout en travaillant le 17/10/1994 [, et] en faisant une lettre le 19/10/1994 adressée à monsieur le député Thomas-Richard, monsieur le préfet du Cher, monsieur le sous-préfet [...], monsieur l'inspecteur du travail, monsieur le commissaire de police, monsieur le maire de Vierzon, réclamant une rencontre le plus rapidement possible [...].

Le demandeur voulait faire son préavis et surtout travailler jusqu'à la fermeture de Case, il a même demandé à aller travailler à Crépy, autre site de Case.

Les 03 et 04/01/1995, monsieur K. a de nouveau pénétré dans le bureau d'un des responsables de la société Case en proférant des menaces.

Eu égard à ces agissements de nature à justifier une sanction, le cas échéant privative de l'indemnité de préavis qui lui restait due, la Case a convoqué monsieur K. à un entretien qui s'est tenu le 09/01/1995. Le préavis de celui-ci se terminant le 12/01/1995, la Case a renoncé à appliquer une sanction mais cette renonciation ne modifie en rien au caractère des agissements précités.

Monsieur K. fait une demande de référé au conseil de prud'hommes le 09/12/1994 tendant à la remise des documents qui permettent de prendre la décision de souscrire un contrat FNE sous astreinte de 100 francs [environ 15 euros] par jour de retard.

Le conseil de prud'hommes siégeant en référé a ordonné l'envoi immédiat des documents dûment remplis par la Case à monsieur K. pour que ce dernier puisse prendre une décision sur la proposition d'un contrat FNE.

Monsieur K. dit avoir signé une lettre le 07/11/1994 en présence de madame B. [responsable du personnel] et de monsieur A. concernant son départ en préretraite.

Le demandeur, le 02/12/1994, fait une sommation interpellatrice par un huissier de justice [...] pour avoir cette lettre du **07/11/1994** ? La Case par l'intermédiaire de monsieur M. répond : « La Case refuse de prendre acte ».

Par lettre du 14/12/1994, les Assedic informent monsieur K. que s'il adhère à une convention FNE, il devrait percevoir une allocation journalière de 187 francs [28,5 euros] qui serait égale à 5.610 francs [855 euros] (187x30).

La Case avait établi le 02/11/1994 un salaire avec convention FNE d'un montant de 5.942,31 francs [906 euros].

Monsieur K. écrit le 19/10/1994 à l'inspection du travail pour avoir des explications sur son licenciement.

L'inspecteur du travail répond le 07/12/1994 : « Votre licenciement économique rentre dans le cadre du plan social négocié par les représentants du personnel entre novembre 1993 et janvier 1994 et examiné par nos soins à l'époque, je n'ai pour ma part aucune remarque à faire sur cette procédure, la rupture de votre contrat de travail a été différée par la Case pour attendre votre 55^{ème} anniversaire et vous permettre ainsi de bénéficier de la convention de préretraite signée avec l'État ».

Le 09/01/1995, le demandeur fait part à la société Case de sa décision de signer la convention préretraite FNE, « ceci contre mon gré et à cause des pressions orales et écrites de la part de votre administration depuis plusieurs mois et pour ne pas me retrouver sans ressource ».

Quelques heures plus tard, le même jour (09/01/1995) monsieur K. rencontre la *responsable du personnel* ? en disant : « J'ai signé cette convention en raison des pressions orales et écrites ».

Par lettre du 10/01/1995, la Case lui précise qu'il était inadmissible qu'il soit revenu par la suite apporter des réserves sur son adhésion à cette convention FNE en faisant état de pressions dont il aurait fait l'objet.

Une deuxième lettre de l'inspecteur du travail du 13/01/1995 faisant suite à une lettre de monsieur K. du 23/12/1994 répond aux interrogations de celui-ci.

Le demandeur écrit une autre lettre le 13/01/1995 à l'inspecteur du travail stipulant que celui-ci ne répondait qu'à une question sur les neuf posées.

Suite à la comparution personnelle du 04/04/1995, la Case apporte la preuve que monsieur K. est bien dans le plan de licenciement du mois d'octobre 1994 et que le demandeur a bien signé une convention FNE.

En ce qui concerne la différence de salaire proposée d'une part par l'Assedic, d'autre part par la Case, madame B., responsable du personnel, indique que la différence provient du fait que les Assedic n'avaient pas encore tenu compte des primes.

Monsieur K. déclare maintenant « pour moi ce n'est pas une question importante ».

À la question du conseil : « Monsieur K., mettez-vous en cause la convention FNE ? », celui-ci répond : « je garde le contrat FNE ».

Motifs de la décision

Attendu que monsieur K. vient en référé au conseil de prud'hommes de Vierzon pour obtenir les documents nécessaires afin de prendre une décision pour accepter ou non une convention FNE.

Attendu que monsieur K. accepte de garder la convention FNE ;

Attendu que lorsqu'une personne signe une convention de FNE celle-ci ne peut remettre en discussion la régularité et la légitimité de la rupture de son contrat de travail sauf fraude de l'employeur ou vice de consentement (Cassation sociale du 27/01/1994 n°440) ;

Attendu que l'on ne peut retenir la fraude de l'employeur puisque la direction de Case a bien respecté la procédure de licenciement et a bien donné les documents suite au référé ;

Attendu que l'on ne pourra retenir comme fraude de l'employeur la différence de salaire entre l'Assedic et la proposition de la direction de Case car monsieur K., lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 04/04/1995 n'en faisait pas une question importante ;

Attendu que [...] personne n'a forcé monsieur K. à signer cette convention de FNE puisque le désir du demandeur était de travailler jusqu'à la fermeture de l'entreprise ;

Attendu que le contrat FNE n'autorise pas à remettre en cause son licenciement sur la légitimité (Cassation sociale du 27/01/1994 n°440), le conseil débouter monsieur K. de ses demandes.

La loi du 2 août 1989, à laquelle faisaient référence Évelyne Serverin et Julie Valentin dans « Licenciement et recours aux prud'hommes, questions de mesure »³⁰², crée le Fonds National de l'Emploi (FNE). Selon l'article L. 322-1 du *Code du travail*, les dispositions relatives au FNE « [...] ont pour objet de faciliter aux travailleurs salariés la continuité de leur activité à travers les transformations qu'implique le développement économique et de favoriser, à cette fin, en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production, l'adaptation de ces travailleurs à des emplois nouveaux salariés de l'industrie ou du commerce »³⁰³. L'article L. 322-1 ne laisse aucun doute sur l'intention initiale du législateur puisque l'objectif du FNE est de rendre plus facile « aux travailleurs salariés la continuité de leur activité ». Pourtant, avec l'exemple de cet ouvrier de Case, si l'on constate effectivement que la loi de 1989 permet de renforcer (comme le soulignent Évelyne Serverin et Julie Valentin) l'encadrement du licenciement pour motif économique, on remarque toutefois que le FNE est utilisé de telle

³⁰² Cf. la partie précédente intitulée « Les abus observés au niveau des employeurs », p. 249.

³⁰³ *Code du travail, op. cit.*, p. 624. Le FNE participe actuellement au financement de la formation professionnelle, du chômage partiel, de la préretraite, etc.

sorte qu'il devient partie prenante de l'économie de la discontinuité : il s'agit de discuter l'indemnité du licenciement et non la légitimité de la suppression du poste de travail. Par voie de conséquence, le fait d'exclure les revendications et les luttes collectives de l'action sociale, en ne légitimant que la négociation, concourt aussi à l'extinction des voix de la grande industrie.

Formulons en guise de conclusion une dernière remarque : celle-ci est transversale à l'ensemble du chapitre 5. L'examen des objets commémorés aux prud'hommes – restitués à travers le prisme des narrations – permet de valider l'idée que la lutte et le travail occupaient une place centrale dans la mémoire ouvrière durant la période concernée. Mais la baisse du nombre des procès et la généralisation des contentieux liés aux licenciements économiques semblent résonner en creux comme le signe d'une montée de l'individualité et, par voie de conséquence, comme celui d'une rupture de mémoire.

CHAPITRE 6

Nœuds sociaux

Contrairement aux conflits individuels du travail (chapitre 5), les conflits collectifs ne sont pas du ressort des conseils de prud'hommes. Cependant, ils n'en sont pas moins présents dans les minutes judiciaires. Ils le sont de manière indirecte. On l'a vu notamment au moment des fermetures de Case (1995) et de Fulmen (1998) ou lors d'événements (découverte de la lettre anonyme dans le photocopieur de la société RSBD, grève, etc.) engageant une partie plus ou moins importante du personnel sur une durée diversement longue. Ils le sont aussi de manière directe puisque les conseillers prud'homaux (ou les juges départiteurs), selon l'article 367 du Code de procédure civile, peuvent ordonner la jonction de plusieurs instances « [...] s'il existe entre les litiges un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire ou juger ensemble [...] »³⁰⁴. Il suffit pour cela que le chef de demande soit commun à plusieurs salariés d'une même entreprise. Il y a quelques exemples dans notre corpus. En 1984, onze salariés de Carroy-Giraudon « [...] ont saisi le conseil de prud'hommes de céans de demandes portant sur le règlement de salaires, congés payés, ancienneté, congés payés sur l'ancienneté et intérêts moratoires légaux à 9,5% » (1985, p. 21). La même année, une trentaine d'employés de LFM (dont plusieurs salariés protégés) engagent deux procédures judiciaires pour obtenir un rappel sur salaire ainsi que leur réintégration après avoir été licenciés économiques (1984, pp. 188-196 et 198-200). Un dernier exemple, celui de

³⁰⁴ *Nouveau code de procédure civile, op. cit.*, p. 239.

Nozal, où dix-huit salariés demandent en 1990 la « suppression des mesures discriminatoires » prises à leur encontre pour avoir participé à une grève. Le délégué CGT qui assiste les salariés « [...] indique que la demande présente un caractère d'urgence car il s'agit de salaire et que le climat social dans cet établissement est tendu ; il ajoute qu'il y a un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser ». S'ils ordonnent le paiement des trois heures d'arrêt de travail, les conseillers prud'hommes déboutent néanmoins les salariés de leur première demande considérant qu'elle est « particulièrement vague et imprécise » (1990, pp. 1.358-1.366). Ici, dans ce chapitre, le but est d'appréhender les conflits collectifs en tant qu'unité d'étude indépendante. Plus exactement, en s'appuyant sur les minutes relatives aux nombreux contentieux intervenus au sein de l'entreprise vierzonnaise LBM (presses hydrauliques) entre la fin des années 1970 et le début des années 1980, il s'agit d'analyser les conditions sociales d'existence d'un « nœud social »³⁰⁵. En pratique, la présentation de ce conflit doit nous permettre de dégager ensuite les déterminants de l'action collective. Trois raisons justifient le choix de LBM. D'abord parce que le cas de LBM fait figure d'exemple. Ensuite parce qu'il fait aussi partie de ceux, raison non négligeable, pour lesquels la somme des matériaux collectés est l'une des plus importantes³⁰⁶. Enfin parce que ce conflit trouve un écho dans le récit de l'un des ouvriers interviewés, Gilles, sur lequel nous reviendrons plus largement dans la troisième partie de cette thèse consacrée à ce que j'ai nommé les « thèmes de la mémoire »³⁰⁷.

³⁰⁵ Si l'expression « nœud social » peut être utilisée dans le cas des conflits dits individuels, c'est plutôt pour désigner les conflits dits collectifs qu'elle est ici privilégiée. Le nœud social désigne un différend engageant la responsabilité de deux parties dont les intérêts sont contradictoires. L'une de ces parties est constituée par un employeur, l'autre par un ou plusieurs employés. Si métaphoriquement les minutes prud'homales sont des fils, plus le conflit est collectif et plus le volume du nœud est important, donc apparent au niveau des archives.

³⁰⁶ L'exposé du conflit collectif à LBM, établi à travers le prisme des minutes prud'homales, est précédé d'un historique de l'entreprise. Celui-ci s'appuie principalement sur un dossier constitué il y a plusieurs années par un stagiaire de LBM et contenant environ deux-cent-cinquante documents (majoritairement des articles de presse mais aussi des courriers, des notifications administratives et judiciaires, etc.).

³⁰⁷ Cf. dans le chapitre 10 l'encadré intitulé « Le conflit à LBM selon Gilles », p. 412.

L'EXEMPLE DE LBM

Le contexte

La société LBM est fondée en 1946 à Choisy-le-Roi. Elle est ensuite déménagée à Alfortville. Le siège social y est maintenu au moment de l'installation à Vierzon de l'unité de production. Le sigle « LBM » correspond à l'abréviation patronymique de chacun des trois fondateurs : Langeron, Baudoin et Montifret. Langeron et Montifret sont ingénieurs de formation. Ils ont fait une partie de leurs études à l'école nationale professionnelle de Vierzon. Baudoin est celui qui finance la création de l'entreprise. Au début des années 1970, Hubert Clément, le gendre de Montifret, prend la direction de l'entreprise. Quelques années plus tard, en raison de ses nombreux déplacements professionnels, Hubert Clément décide d'engager un jeune directeur sur le site de Vierzon. C'est à partir de ce moment-là que les relations sociales deviennent particulièrement difficiles. La presse locale médiatise le conflit. Au début des années 1980, en pleine crise de la machine-outil française, le conflit se radicalise. En décembre 1981, l'entreprise licencie vingt-neuf salariés du site de Vierzon. Le 19 février 1982, elle dépose son bilan. Le mois suivant, soixante nouveaux licenciements sont annoncés. Le climat social est extrêmement tendu. Le personnel décide d'occuper l'usine à une forte majorité. L'occupation va durer plusieurs mois. La municipalité à majorité de gauche, dirigée par le communiste Fernand Micouraud, et le député socialiste Jean Rousseau soutiennent les salariés grévistes. Ces derniers profitent de l'occupation des lieux pour constituer une SCOP (Société Coopérative Ouvrière de Production). Début mai, lors du comité d'entreprise, la cessation d'activité est prononcée. Tout le personnel du site de Vierzon (ainsi que celui d'Alfortville) est licencié. Le 28 mai, statuant en référé, le Tribunal de grande instance de Bourges ordonne l'« évacuation totale de

l'usine avec contrainte de 200 francs [environ 30 euros] par jour ». Mais les CRS ne viendront pas. Dans une interview à l'hebdomadaire *VSD*, Pierre Milliet, délégué du personnel CGT et l'un des principaux animateurs du conflit (□), déclare : « Nous avons entretenu les machines [...]. Et nous avons reçu les différents acheteurs intéressés par l'usine. Ils ne nous ont rien proposé de sérieux. Finalement, le ministère de l'Industrie a donné son accord pour la création d'une coopérative ». Jean-Noël Fournier, le journaliste de *VSD*, note dans la suite de son article : « Après six mois d'occupation, la LBM devient la Berrichonne de mécanique. Cinquante-deux ouvriers donnent 25.000 francs [3.811 euros] chacun pour former le capital. L'État, lui, promet une subvention de 800.000 francs [121.959 euros] et un prêt participatif d'un million de francs [152.449 euros] »³⁰⁸. Courant septembre, les nouveaux statuts (« SCOP anonyme à capital variable ») sont déposés et l'usine reprend ses activités quelques jours plus tard. En décembre 1982, lors des États généraux de l'entreprise mis en place par l'organisation représentant à l'époque le patronat français (CNPFF), l'ex-PDG de LBM, Hubert Clément, fond en larmes à la tribune du parc des expositions de Villepinte sous le regard des vingt-mille patrons présents ce jour-là. Il conclut son intervention en déplorant « l'aveuglement des élus locaux PS et PC devant ce gâchis qui aurait pu être évité ». L'image d'un patron éploré est suffisamment symbolique pour que les médias nationaux et internationaux s'en fassent l'écho. Lors d'une conférence à laquelle participe la presse locale ainsi qu'Antenne 2, FR3, l'AFP et *Libération*, Pierre Milliet, l'ancien délégué devenu président du Conseil d'administration de la coopérative répond à Hubert Clément : « Il n'y a avait aucune autre solution envisageable que celle que nous avons choisie. M. Clément a perdu une entreprise dont il a[vait] fait comme ses prédécesseurs, et comme ses ouvriers, la notoriété. Il est certes toujours attristant de voir un homme pleurer. Je ne sais pas si les 29 personnes qui ont été licenciées chez LBM à la veille de Noël ont pleuré... Je précise que sans LBM, M. Clément est toujours chef d'entreprise [une société située dans le Loir-et-

³⁰⁸ Jean-Noël FOURNIER, « Le patron qui pleure... » in *VSD*, 23-29/12/1982, p. 14.

Cher] lui... »³⁰⁹. Le 25 février 1983, le magazine télévisé *Vendredi* d'André Campana diffusé sur la chaîne publique FR3, revient sur cet événement avec une émission intitulée « Il y a même des patrons qui pleurent... ». Dans un reportage consacré à cette émission, l'hebdomadaire *Télé 7 Jours* précise : « Dialogue inhabituel que [le journaliste] Jean-Charles Eleb a voulu susciter. À l'origine il était prévu d'organiser la rencontre à l'usine entre M. Clément et M. Milliet [...]. Mais M. Milliet a jugé que le débat gagnerait en sérénité s'il avait lieu en terrain neutre. Sous l'œil de la caméra, les deux hommes ont donc confronté leurs explications de la faillite, sans, bien sûr, tomber d'accord mais en se reconnaissant néanmoins des qualités d'honnêteté, d'intelligence et de sincérité. De même, l'équipe de FR3 devait interroger les autres parties prenantes : banquiers, hauts fonctionnaires représentant les ministères de l'Industrie et de l'Économie, député, maire, ouvriers... Une autopsie en quelque sorte qui met en évidence les difficultés qu'éprouvent les petites et moyennes entreprises à prolonger la réussite d'une innovation, à maîtriser les coûts financiers, à organiser les relations sociales. Le tout dans un climat de récession »³¹⁰. Une vingtaine d'années plus tard, en septembre 2000, LBM dépose son bilan une seconde fois. Une seconde fois, un certain nombre de salariés se déterminent pour une reprise de l'entreprise sur le modèle coopératif. La « LBM – Société nouvelle » voit le jour. En 2007, selon la plaquette publicitaire, l'entreprise compte une quinzaine de « collaborateurs » et réalise un chiffre d'affaires de 1,78 millions d'euros.

³⁰⁹ Philippe OUTEIRO, « Vierzon : les salariés de la SCOP réagissent aux “larmes” de leur ancien patron » in *Le Berry républicain*, 17/12/1982.

³¹⁰ Michel RADENAC, « Hubert Clément : analyse d'une faillite » in *Télé 7 Jours*, 19-25/02/1985, p. 91.

□ **Encadré : Le conflit à LBM selon Pierre Milliet**³¹¹

« Je suis né en 1941 à Foëcy. Mes parents habitaient Vierzon. Mais comme c'était pendant la guerre et que mon père faisait un STO³¹², ma mère, qui était originaire de Foëcy, a été accoucher chez ses parents [...]. J'étais fils unique. Mon père travaillait à la Case. Au départ, ça s'appelait la Société Française. Il faisait des déplacements. Il était agent technique dans le Sud-ouest. Il partait de Vierzon avec des pièces pour dépanner les tracteurs en panne. Ma mère travaillait dans la porcelaine. Vierzon était une ville de porcelaine. C'était pratiquement la deuxième ville de France après Limoges. Il y avait peut-être quinze unités de production dans ce secteur d'activité. Il y avait aussi en plus des particuliers qui faisaient du décor [...].

De métier, je suis fraiseur. J'ai passé un CAP de fraisage à Vierzon. À l'époque, les gars qui sortaient avec un CAP de fraisage étaient recherchés. Il faut dire qu'à l'achat, une fraiseuse coûte trois ou quatre fois plus cher qu'un tour. Avant de partir au service militaire, j'ai travaillé un peu à gauche à droite. En revenant, je suis rentré chez LBM. C'était en 1963. On trouvait du boulot assez facilement. Je suis rentré d'autant plus facilement chez LBM que mes parents habitaient à trois, quatre-cents mètres du domicile du directeur. Dans l'usine, il y avait à peine une vingtaine de salariés dans les années soixante. Un jour, en faisant ses courses chez le boucher ou le boulanger, le chef d'atelier³¹³ qui s'occupait de la boîte voit ma mère. C'était quelqu'un qui avait un fils de mon âge. En voyant ma mère, il dit : "Alors le Pierrot, il est revenu de l'armée ?" "Oui." "Où est-ce qu'il travaille ?" J'étais parti bosser à La Guerche-sur-l'Aubois [Cher]. C'était le premier boulot que j'avais trouvé. J'y suis resté trois mois. Alors le chef d'atelier dit à ma mère : "Je cherche un fraiseur. Il faut lui dire qu'il vienne me voir." J'y suis allé et j'ai été embauché le mois suivant, le temps que je donne mon préavis [...].

Dans les années 1970, je suis devenu délégué CGT du personnel. Vers les années 1976-77, la direction a embauché un jeune directeur qui sortait de Centrale je crois. C'est à partir de ce moment-là que les problèmes ont commencé ; parce qu'avant son arrivée, ça se passait très bien. À peu près correctement en tout cas. Il n'y avait pas de problèmes sociaux particuliers dans cette entreprise. Entre les ouvriers, il y avait peu de

³¹¹ L'interview de Pierre MILLIET a été réalisée à l'Union locale CGT de Vierzon, dans l'ancienne Bourse du travail, le 13 décembre 2010. Pour faciliter la lecture, certaines parties de cette interview ont été réordonnées de manière chronologique. Un exemplaire de l'encadré a été envoyé à Pierre MILLIET : cet encadré prend en compte les trois remarques formulées par l'intéressé.

³¹² STO : Service du Travail Obligatoire.

³¹³ A ce stade de l'interview, et après vérification, Pierre MILLIET identifie le directeur de l'époque à un chef d'atelier.

tensions. Sur la centaine de salariés, il y avait bien quelques chefaillons, une dizaine, toujours d'accord avec le patron ou avec ce que ce fameux directeur mettait en place. J'ai le souvenir que c'est à partir du moment où ce nouveau directeur a été embauché que la bataille antisyndicale a commencé. Le PDG, Hubert Clément, était sur Paris. Il descendait tous les huit ou quinze jours. Il voyait bien qu'il y avait un climat explosif. Il y avait souvent des grèves et des débrayages. Il y a même eu une ou deux occupations d'usine. Nous, ce qu'on voulait, c'était faire virer ce fameux directeur. On y est arrivé mais lorsque l'entreprise était déjà pratiquement sur les genoux. À force de gagner aux prud'hommes, on a obtenu que ce directeur soit viré. Il a été là jusqu'en 1981 environ. Fin 81, début 82, il a été "liquidé". Il a tenu trois ou quatre ans quand même [...]. Quand il est arrivé, il pensait mettre tout le monde dans sa poche et que les délégués étaient à son service pour faire passer sa bonne parole. Donc on a fini par lui dire : "On est élu par le personnel. On est là pour représenter le personnel et ses intérêts. On n'est pas là pour vous servir". D'ailleurs, c'est une chose qu'il n'arrivait pas à comprendre. Il était jeune. Il a voulu jouer les cadors. Mais d'un côté comme de l'autre, personne n'a voulu plier. Comme ça n'allait pas, on appelait à faire des débrayages, des trucs comme ça. Ça le mettait hors de lui. À tel point qu'à la fin, il ne circulait plus dans les ateliers. Dans son bureau, il y avait trois, quatre sbires pour faire les sales manœuvres. À part pour les avertissements, là, ça tombait. C'est lui qui les rédigeait. Il les rédigeait tellement bien... Il a voulu licencier des délégués en les faisant passer pour des licenciements économiques. Il licenciait quelques gars. Et hop, il en profitait aussi pour licencier un délégué. Il pensait que ça allait passer mais à chaque fois... En plus, il faisait des fautes de procédure. Il ne respectait pas les entretiens préalables, les lettres recommandées... Donc l'entreprise était condamnée. Il recommençait plusieurs fois la procédure parce qu'il n'y connaissait rien. À la fin, la direction a pris un cabinet d'avocat. Là, c'était fait dans les règles de l'art. Mais ce n'est pas pour ça qu'elle a obtenu gain de cause. [...].

Le PDG, Hubert Clément, a réagi très tard. On lui a envoyé plusieurs courriers recommandés parce qu'on n'arrivait plus à avoir de réunions avec lui. Les réunions, c'était avec le directeur du site de Vierzon ou avec son sous-fifre. Le jeune directeur pensait qu'il allait nous mater. À mon avis, il a longtemps cru qu'il allait arriver à déblayer le syndicat. Mais à LBM, il y avait au moins 70% du personnel qui était à la CGT et 10% à la CFDT. C'était très syndiqué. Y compris au deuxième collège. Dans les bureaux d'étude, on était syndiqué à environ 80%. Il y avait une force. Si vous retiriez les dix ou quinze gars qui avaient été embauchés par la direction... D'une manière générale, à part les cinq ou six salariés qu'on trouve toujours dans une entreprise et qui sont prêts à tout pour essayer de monter... Parce que c'est dans leur culture, c'est l'égoïsme avant tout. Ils

ne se préoccupent pas des autres. Mais ils étaient peu nombreux à LBM. C'est d'ailleurs pour ça qu'à chaque fois on faisait des mouvements, il y avait la force. À chaque fois, on avait la majorité. Quand on a décidé d'occuper l'usine, ça n'a pas posé de problème. Il y avait pratiquement tout le monde qui était partant [...]. Je suis d'une génération où on montait sur l'établi en plein boulot. Tout le monde venait. On disait : "Voilà, voilà. Toc, toc...". Et on sortait. C'était illégal mais personne ne bougeait parce qu'il y avait 80 ou 85% du personnel qui sortait dehors. La direction a essayé d'attaquer. Personnellement, j'ai eu au moins quatre ou cinq demandes de licenciement. Elles ont toutes été refusées par l'inspection du travail. C'était facile de les combattre. On les attaquait des deux côtés. D'abord en faisant des grèves, des débrayages... Ensuite en allant aux prud'hommes. À chaque fois, les avertissements et les mises à pied étaient plumés par les prud'hommes. Dans les plus grosses affaires, ils l'ont été aussi par la Cour d'appel. Automatiquement, l'inspecteur du travail avait des billes. Il disait : "Ben non, ça, ça ne va pas. Ce n'est pas comme ça qu'il faut fonctionner...". D'ailleurs, un jour on a su que l'inspecteur essayait de les raisonner. Dans les années 1970, début 1980, c'était une époque où les syndicats dans les entreprises, quand il y avait une certaine force, la direction ne faisait pas ce qu'elle voulait. Si on respectait la légalité, même des fois en la troublant, on arrivait à combattre un patron assez facilement [...]. À Vierzon, les salariés se battaient pour leurs salaires, les augmentations, les avantages... Je parle des plus grosses entreprises parce que dans les plus petites boîtes, c'était différent. Ça se passait souvent mieux [...].

La plus grosse bataille qu'on ait menée aux prud'hommes est liée à la discrimination syndicale. C'est ce qui explique qu'aux prud'hommes vous ayez trouvé une multitude de procès. On les a gagnés pratiquement tous. On en a perdu un. Il était lié à une histoire de contrôle médical lors des congés de maladie demandé par le patronat. À l'époque, on a été l'une des premières entreprises à le subir. C'était évidemment à cause de ce nouveau directeur. Si on refusait le contrôle, on n'était plus payé. C'était un moyen pour la direction de nous sanctionner. On a déposé une demande aux prud'hommes mais on a perdu. C'est à cette époque que la Cour de cassation a dit que l'employeur avait le libre choix d'envoyer un médecin, que le salarié était en droit de refuser mais que dans ce cas-là, même s'il ne pouvait pas prendre de mesure disciplinaire, l'employeur pouvait arrêter les paiements au titre de la mensualisation. Moi aussi, ça m'est arrivé une fois. J'ai été arrêté quatre ou cinq jours. Le médecin est venu mais je l'ai fichu à la porte. Il est parti comme un péteux mais la direction m'a fait sauter trois jours parce qu'elle ne pouvait pas m'imposer une autre sanction. D'une manière générale, le problème qui se posait à LBM, c'est que systématiquement, la direction tapait sur les délégués CGT. Il y avait cinq délégués du personnel ainsi que les

suppléants et les membres du comité d'entreprise. Grâce aux prud'hommes, on a réussi à faire annuler une dizaine d'avertissements. Ensuite, il y a eu une mesure très difficile à combattre : la direction donnait des augmentations à pratiquement tout le personnel en dehors des délégués et de quelques gars. Là, ça été le gros procès. Ça a duré deux ou trois ans. On a attaqué pour discrimination syndicale. D'ailleurs la presse en a beaucoup parlé. Il y a eu des experts de nommés. Les prud'hommes ont même rejeté une expertise réalisée par un bras droit de Maurice Papon. Le sinistre Papon. À l'époque, Papon était maire de Saint-Amand-Montrond [Cher]³¹⁴. L'expertise était tellement monstrueuse que les prud'hommes ont nommé un autre expert. À part pour deux ou trois salariés non protégés, où malheureusement on n'a pas pu prouver qu'ils avaient subi une discrimination, on a gagné en appel. J'ai le souvenir qu'au moment où la Cour d'appel rendait son jugement, l'entreprise déposait son bilan. C'est le syndic qui nous a payé le rappel de salaires. Le directeur voulait aller en Cassation mais du coup, ça s'est arrêté là. À cette époque, ça a été un des premiers procès où la question de la discrimination syndicale a été mise en valeur au niveau de la Cour d'appel. Ce n'était pas simple [...].

Ils ont déposé le bilan et on a occupé l'usine pendant six mois. Ils voulaient licencier les neuf-dixièmes du personnel. Je pense d'ailleurs que le syndic aurait peut-être voulu fermer l'usine. On a refusé. On a bloqué l'usine pendant six mois, jour et nuit. Naturellement, le syndic et le patron sont intervenus devant les tribunaux pour nous faire virer avec des ordonnances. Après six mois de blocage, on a redémarré. C'était fin septembre ou début octobre. À cette époque, les gens partaient à cinquante-cinq ans. Il y avait possibilité de partir plus tôt. Quand il y avait des licenciements économiques, ceux qui avaient cinquante-cinq ans, étaient considérés comme étant en retraite. En plus, l'entreprise faisait partie du secteur de la machine-outil. Au niveau national, la gauche était au pouvoir. Elle avait lancé un plan pour essayer de sauvegarder un peu cette industrie. Il y a donc eu une quinzaine de copains qui arrivaient vers les cinquante-cinq ans qui ont été mis en retraite. Avec les autres, on avait décidé de créer une SCOP [...].

Avec l'aide de la municipalité et du député de l'époque, on est intervenus en haut lieu. D'ailleurs j'ai une lettre de Mitterrand chez moi. Mitterrand est intervenu en disant qu'il fallait absolument faire redémarrer cette entreprise, qu'elle rentrait dans le plan de la machine-outil. À partir de ce jour-là, toutes les portes se sont ouvertes. Le préfet ne devait pas venir à

³¹⁴ Maurice PAPON, ancien haut fonctionnaire de Vichy, a été accusé d'avoir contribué entre 1942 et 1944 à la déportation de dizaines de Juifs : il a été condamné en France en 1998 pour « complicité de crime contre l'humanité ». Lorsqu'il a été préfet de police de Paris, PAPON a par ailleurs été impliqué dans la répression sanglante de la manifestation du 17 octobre 1961 organisée par le FLN, et dans celle du 8 février 1962 contre l'OAS.

l'inauguration. On a fait une inauguration et il est venu. Il y avait encore tous les drapeaux rouges partout. Les motards sont arrivés dans la cour avec la voiture du préfet et les drapeaux français. Il y a eu le vin d'honneur et tout le bazar. On a redémarré l'activité en septembre ou en octobre 1983. J'ai été élu président de la coopérative. Ce qu'il y a de bien dans une coopérative, c'est que les salariés choisissent leur dirigeant. Je l'ai été jusqu'au moment où je suis parti en retraite en 1998 ou 99 [...].

Au départ, on a été deux ou trois à redémarrer l'entreprise. Ça n'a pas été simple. Il fallait relancer la mécanique. On embauchait les mecs à mesure qu'ils touchaient leur indemnité de licenciement. C'était obligatoire. Pour redémarrer, il nous fallait un capital. Il y en a qui bloquaient parce qu'ils avaient déjà dépensé leur argent. Il y en a d'autres, c'était pour des raisons familiales ou autres. Mais c'était une obligation. À la fin de l'année 1983, on était une vingtaine. L'année suivante, une bonne quarantaine. Au maximum, on a été cinquante-huit. Il y a d'autres gars qui ont monté une unité de production appelée la Socopresses. Ceux-là, en particulier un contremaître, la SCOP ne leur plaisait pas [...]. Eux aussi ont réussi leur truc. De l'ancienne LBM, ils étaient six ou sept. Ils sont actuellement à Mehun-sur-Yèvre. Il y a eu une autre petite unité formée par des commerciaux. Ils étaient cinq ou six. Ils faisaient du brochage. Ils étaient à Mer dans le Loir-et-Cher [...].

Nous, à mon avis, on a eu une chance inouïe. Il y a eu l'arrivée de la gauche en 1981. Pendant un an, un an et demi, ils ont été à l'écoute des entreprises où il y avait des problèmes. Cette affaire serait arrivée en 1979 ou 80, ou en 1983, on n'aurait pas redémarré en SCOP. C'est une des grandes explications. Il est clair que lorsqu'on est intervenus auprès de la Confédération générale des SCOP, les gars étaient un peu paumés. La machine-outil, ce n'était pas leur métier. Les coopératives de ce type n'étaient pas nombreuses. Il y en avait une autre dans la région de La-Roche-sur-Yon. Je sais qu'elle a fonctionné au moins cinq ans sur un mode coopératif. Après, je ne sais pas parce que je l'ai perdue de vue. [...]. »

La narration prud'homale

Le conseil de prud'hommes de Vierzon est amené à juger plusieurs instances relatives au conflit social à LBM (nous nous limitons ici à l'étude des demandes déposées au fond). En 1978, Pierre Milliet formule une demande d'annulation d'un avertissement. Dans un jugement rendu en 1979, l'annulation

est confirmée et Pierre obtient le versement d'un franc symbolique. À la même période, le CPH se prononce sur quatre autres demandes. La première concerne Alain. Le vendredi 21 octobre 1977, Alain est volontairement absent de son poste de travail. Conformément à l'article 35 du Règlement intérieur de l'entreprise, la direction le sanctionne d'« une mise à pied de deux jours, pour les 2 et 3 novembre 1977 [...] ». Le salarié explique « [...] qu'ayant effectué cette mise à pied, il n'a pu avoir connaissance du tableau d'affichage organisant les tours de rôle du chômage partiel, et a donc involontairement été absent de son poste de travail dans la matinée du 4/11/1977 ». Le juge départiteur ne reconnaît pas la faute professionnelle concernant l'absence d'Alain le 4 novembre au matin et ordonne à la société de lui verser les cinq heures correspondantes (1979, pp. 567-569). Comme dans le cas d'Alain, Raymond a fait l'objet lui aussi d'une mise à pied de deux jours les 2 et 3 novembre 1977. Les deux affaires semblent liées mais le motif invoqué par la direction pour justifier la sanction est différent (la direction reproche à Raymond son attitude, notamment le fait qu'il ait « [...] pris à partie son chef de fabrication le 20/11/1977 [...] »). Comme dans le cas Alain, le juge départiteur estime que Raymond n'a pu avoir connaissance des changements d'emploi du temps et ne reconnaît donc pas la faute professionnelle concernant l'absence du 4 novembre 1977 (1979, pp. 570-572). La troisième affaire concerne Maurice. Suite à son refus « [...] de se faire examiner par un médecin conseil envoyé par la société LBM pour une visite de contrôle », ses prestations journalières sont suspendues. Maurice réclame le « paiement d'une somme de 186,52 francs [28 euros] pour “retenue illégale des indemnités pour novembre 1976” », ainsi que 500 francs [76 euros] à titre de dommages et intérêts ». Mais Maurice est débouté (1979, p. 579). La quatrième affaire est liée à une demande « [...] d'indemnités pour non-respect de la protection légale des handicapés du travail, et pour licenciement abusif ». Le juge départiteur estime que cette affaire relève de la compétence du tribunal administratif d'Orléans [1979, p. 585].

En 1980, quatre nouveaux recours sont déposés. Le premier implique onze salariés (dont Pierre Milliet) pour le paiement de rappels de salaires. Le conseil mandate un expert. En fait, le conseil se limite à ne retenir du rapport que les éléments chiffrés au motif : « [...] que l'expert ne s'est pas borné, comme il en avait la mission, à analyser la comptabilité "paye" de la société LBM, et à dresser un tableau ou un graphique de l'évolution des salaires, ainsi qu'il en avait été chargé ; il s'est livré à tout un commentaire juridico-politique qui dépasse irrégulièrement la cadre de sa mission ». Le conseil donne raison aux salariés : « [...] il apparaît des éléments chiffrés du rapport que les onze demandeurs ont subi un retard dans l'évolution de leurs salaires qui, pour certains d'entre eux atteint 25% environ » (1981, pp. 48-52). Le deuxième recours est déposé par Pierre Milliet pour demander le paiement des heures de délégation (et de dommages et intérêts) et l'annulation d'un avertissement.

Attendu que monsieur Milliet Pierre est entré à la société LBM le 16/04/1963, en qualité de fraiseur P2, et qu'il est délégué du personnel depuis de nombreuses années.

Attendu qu'il a été muté à l'atelier de montage le 10/07/1979, mutation confirmée par une lettre en date du 11/07/1979, tenant lieu de troisième avertissement, et expliquant les raisons de cette mutation : négligences dans le travail, absences fréquentes à la machine, chahut, faible production.

Attendu qu'à cette mutation s'oppose une pétition en date du 13 juillet 1979, dans laquelle certains salariés expliquent leur désaccord.

Attendu que le 21/07/1979, monsieur Milliet Pierre fait savoir à la direction de la société LBM : « qu'il récuse cet avertissement, et conteste tous les reproches qui sont formulés à son égard ».

Le conseil demande une enquête (1980, pp. 40-41). Le compte-rendu de l'audience du 20 octobre 1980 porte sur la demande de paiement des heures de délégation et de dommages et intérêts (la demande d'annulation de l'avertissement est mise en partage de voix).

Attendu que monsieur Milliet s'est absenté de son travail le 7/03/1980 de 7h30 à 12h, pour une délégation au titre de son statut de délégué du personnel.

Attendu que le 10 ?/03/1980, monsieur Milliet a remis comme justificatif de son absence, une attestation du secrétaire du comité de coordination CGT de la métallurgie qui certifie que monsieur Milliet a assisté à une réunion dont l'ordre du jour était le suivant : « Étude de la convention collective de la métallurgie du Cher, en vue de la révision de celle-ci, à la suite de nouvelles propositions de la chambre syndicale de la métallurgie de ce département ».

Attendu que cet ordre du jour précise qu'il s'agissait de la convention collective ; en participant à cette réunion, monsieur Milliet remplissait une mission syndicale excédant le cadre de ses fonctions de délégué du personnel.

En conséquence, le conseil déboute monsieur Milliet de ses chefs de demande [1980, pp. 184-186].

L'instance concernant la demande d'annulation de l'avertissement est rendue en 1981 par un juge d'Instance. Celui-ci considère que la réunion à laquelle a participé Pierre étant purement syndicale, il estime que « [...] l'avertissement dont il a fait l'objet est fondé ; [et] qu'il n'y a donc pas lieu de l'annuler » (1981, pp. 85-87). Les deux autres recours sont déposés par François et concernent aussi des demandes d'annulation d'avertissements. La première affaire intervient en mars 1980. Après enquête complémentaire, le jugement est rendu le 21 avril 1981. La minute prud'homale précise que François « [...] a demandé en temps voulu l'autorisation de se rendre au Congrès départemental de son syndicat, désir motivé par l'absence de réponse de la société LBM à sa demande de "Congé éducation syndicale", les dates des deux manifestations s'entrecoupant ». Le représentant de la direction conteste ces affirmations. François « [...] verse aux débats, diverses attestations et notamment une lettre du secrétaire général de son syndicat, datée du 5 mars 1980, le convoquant pour les 6 et 7 mars et s'excusant de le convoquer "si tardivement" [...] ». En post-scriptum, le secrétaire général demande à François de remettre le lendemain matin à son employeur la convocation jointe au courrier. Le CPH estime que le salarié « [...] prouve lui-même par cette lettre, que sa demande était tardive, et

que la mise à pied n'était de ce fait pas injustifiée » (1981, pp. 134-135). La seconde affaire intervient en avril 1980. Un rapport d'expertise est demandé et le jugement, rendu en juin 1981 par un juge départiteur, annule la sanction disciplinaire aux motifs que « [...] les faits reprochés [...], formulés d'une manière vague et passe-partout, n'ont été prouvés ni par les attestations versées aux débats, ni par l'enquête effectuée par les conseillers rapporteurs » (1981, pp. 186-187).

Quatre autres instances sont instruites en 1981. Deux d'entre elles interviennent après le licenciement des salariés. Dans l'une, l'employé est débouté. Dans l'autre, il obtient gain de cause. L'affaire concerne Didier, un dessinateur industriel. Le conseil de Vierzon constate que la société LBM, pour procéder au licenciement de Didier, a invoqué des « [...] faits successifs et de nature différente, mais que la dite société, dans l'énumération des fautes qu'elle fait, n'apporte pas de manifestations objectives, susceptibles de vérifications ». Le conseil constate par ailleurs deux autres éléments. D'abord que Didier, au regard des pièces du dossier, « [...] pouvait bénéficier d'une évolution professionnelle importante ». Ensuite que « [...] les griefs faits à [...] [son encontre] sont concomitants à sa désignation en qualité de candidat aux élections professionnelles » (1981, pp. 98-100). Les deux affaires suivantes sont introduites par Pierre Milliet. Dans la première, il demande sa réintégration au poste de fraiseur qu'il occupait depuis son embauche en 1963 et jusqu'à sa mutation, décidée par la direction en juillet 1979, à un poste de monteur. Pierre souligne que cette mutation porte atteinte à l'exercice de son mandat de délégué du personnel. Pour le représentant de la direction, « [...] cette mutation lui a été imposée par l'attitude professionnelle de Pierre Milliet, et qu'elle n'affecte en rien les activités syndicales de celui-ci, qui a les mêmes facultés qu'auparavant pour disposer du temps nécessaire et choisir le moment de ses activités syndicales, qu'au surplus, les horaires, le lieu de travail, l'effort à fournir, la

qualification et le salaire sont identiques ». Si les conseillers prud'hommes reconnaissent la nette différence technique entre le métier de fraiseur et celui de monteur, ils considèrent cependant que le changement « [...] n'entraîne pas une modification substantielle des conditions d'emploi ». En conséquence, ils déboutent Pierre de sa demande de réintégration (1981, pp. 138-139). Dans la deuxième affaire, Pierre Milliet obtient l'annulation d'un avertissement notifié en janvier 1981 pour défaut de procédure et le versement des sommes dues correspondantes. Le conseil condamne aussi LBM à lui maintenir « [...] la qualification professionnelle qu'il avait immédiatement avant sa mutation au collissage et à lui verser le rappel, si besoin est, des minorations qu'il aurait subies sur sa rémunération du fait de non-maintien de sa qualification primitive » (1981, pp. 304-307).

L'analyse comparée du récit biographique de Pierre Milliet avec le matériau judiciaire permet de repérer une distorsion. Pierre laisse entendre dans son récit que la majorité des procès engagés aux prud'hommes ont été gagnés par les salariés de LBM : « On les a gagnés pratiquement tous. On en a perdu un. Il était lié à une histoire de contrôle médical lors des congés de maladie demandé par le patronat ». Le matériau prud'homal le confirme : il s'agit de l'affaire concernant Maurice (1979, p. 579). Mais contrairement à ce que Pierre affirme, le matériau judiciaire indique aussi que dans quatre autres affaires, les salariés concernés ont été déboutés : dont deux qui le concernent personnellement. Plusieurs hypothèses peuvent expliquer la distorsion. Celle qui me paraît la plus crédible est d'ordre personnel : l'oubli est un moyen, consciemment ou inconsciemment, permettant à Pierre Milliet de ne pas se sentir en tort avec son passé. Cela étant, en dehors de cette distorsion, les faits évoqués pour rendre compte du nœud social à LBM ne sont pas fondamentalement différents entre la narration prud'homale et celle de l'un des principaux acteurs concernés. On notera toutefois que si les faits évoqués sont

identiques sur le fond, le contraste entre les deux narrations n'est pas négligeable : les données qui étayent par exemple l'argumentation de Pierre Milliet dans le début de son récit éclairent la genèse du conflit d'un relief différent. Contrairement aux archives judiciaires, non seulement le matériau biographique rend accessibles les dynamiques qui sous-tendent l'engagement de Pierre à un moment donné, mais il permet aussi de préciser les raisons pour lesquelles ce conflit est vécu aussi durement. Les parents de Pierre sont ouvriers. La mère de Pierre connaît le patron de l'époque : « Je suis rentré d'autant plus facilement chez LBM que mes parents habitaient à trois, quatre-cents mètres du domicile du directeur ». Il appelle Pierre « Pierrot » : surnom amical qui confirme un certain niveau de proximité sociale et/ou affective entre le directeur et la famille Milliet. Dans son récit, Pierre précise que ce directeur « avait un fils de [son] âge ». On peut imaginer que l'un et l'autre se connaissent. La rencontre entre la mère et le patron a lieu peu après le retour de Pierre du service militaire. Pierre est titulaire d'un CAP de fraisage. Le patron dit à la mère : « Je cherche un fraiseur. Il faut lui dire qu'il vienne me voir ». Pierre est embauché à LBM en 1963, soit environ une quinzaine d'années avant le début du conflit. Ces quelques éléments liés au contexte (origine familiale, origine géographique, milieu social, etc.) permettent déjà de déduire que LBM, dans l'existence de Pierre Milliet, est inscrite au centre d'un faisceau de relations et de connaissances qui concourt à ce que Pierre soit attaché de manière affective à cette entreprise. Il justifie que le jeune fraiseur s'engage dans un affrontement avec la direction lorsque l'environnement social lui semble être remis en cause : ceci se produit au moment où est nommé un « jeune directeur » dont il croit se souvenir qu'il « sortait de Centrale ». Là aussi, on peut se demander dans quelle mesure l'âge des deux protagonistes (ils ont moins de quinze ans d'écart) ainsi que leurs différences sociales n'ont pas joué un rôle déterminant dans le conflit en ce qu'ils rendaient plus prégnant aux yeux de Pierre le sentiment d'injustice. Souvent, d'un événement, les protagonistes étant morts, il ne reste que l'archive

pour l'expliciter. Avec cet exemple, on mesure que la multiplication des sources empiriques, si elle ne permet pas de répondre à toutes les questions, facilite néanmoins l'expérience de la décentration, c'est-à-dire celle de l'émergence d'une vision moins uniforme de l'histoire. En d'autres termes : puisqu'un « [...] événement, comme l'avait souligné Paul Veyne dans *Comment on écrit l'histoire*, n'est connu que par traces et que tout fait de toute la vie de tous les jours est trace de quelque événement (que cet événement soit catalogué ou dorme encore dans la forêt non-événementielle) »³¹⁵, la multiplication des sources permet de donner à l'événement restitué une dimension protéiforme.

Notons qu'en 1982, le tribunal est saisi d'une affaire introduite par Roberte, une femme de ménage. Le principal motif de demande porte sur un paiement de salaire. Le jugement conclut au débouté (1983, p. 95). Après cette date, plus aucune instance relative à LBM n'est ensuite ouverte au fond.

LES DÉTERMINANTS DE L'ACTION COLLECTIVE

La quantité et la fréquence des instances formées au fond par les salariés de LBM entre la fin des années 1970 et le début des années 80 témoignent de la dureté du conflit (celle-ci est confirmée par les deux autres modes de narration : les articles de presse et le récit de Pierre Milliet). Il apparaît que, dans ces différents cas, le droit est utilisé par ces salariés comme un outil au service de leurs intérêts communs. Il y a une raison essentielle à cela : l'action juridique est complémentaire des autres moyens collectifs de lutte comme les grèves, les débrayages, les occupations d'usine, etc. On notera au passage un élément non négligeable au niveau du rapport de forces : lorsque l'autorité judiciaire donne satisfaction à la demande (ce qui a été le cas dans la majorité des procès au fond

³¹⁵ Paul VEYNE, *Comment on écrit l'histoire. Essai d'épistémologie*, Le Seuil, 1971, p. 35.

engagés au moment du conflit³¹⁶), elle légitime davantage encore les revendications des salariés.

D'une façon générale, l'analyse du nœud social à LBM permet de dégager deux déterminants majeurs favorisant l'action collective. Le premier concerne le contexte social.

Le conflit collectif à LBM intervient dans un contexte particulier : rappelons que ce conflit commence vers 1976 après l'embauche du nouveau directeur et se prolonge jusqu'en 1982, date à laquelle l'entreprise est reprise par des salariés. Au niveau national, si la France est entrée en récession, la figure centrale du travailleur qualifié de la grande industrie décrite par Gérard Noiriel dans *Les Ouvriers dans la société française* continue à dominer l'espace des luttes. Les organisations représentatives de la classe ouvrière, notamment les syndicats et le PCF, ne sont pas encore en crise. La situation est propice aux actions collectives. L'arrivée de la gauche au pouvoir, en particulier l'élection de François Mitterrand à la présidence de la république en mai 1981, représente un véritable espoir de changement pour la majorité des salariés français. C'est une époque où le capitalisme n'a pas encore été financiarisé à outrance et où l'organisation sociale du travail, dans les entreprises (privées et publiques), n'est pas dictée exclusivement par la seule recherche du profit. La plus grande partie des travailleurs français, même si les problèmes existent (injustice, chômage, racisme, etc.), ne sont pas placés collectivement dans une situation d'insécurité permanente (sociale, professionnelle, etc.) comme cela deviendra le cas trente ans plus tard. Au niveau local, la classe ouvrière est numériquement majoritaire ; elle est surtout constituée d'ouvriers de l'industrie et de cheminots. Comme souvent dans les bassins populaires, les personnes d'origine étrangère représentent une part importante de la population. La ville de Vierzon est un bastion rouge. Le PCF et la CGT y sont très influents. La municipalité est

³¹⁶ Selon Pierre MILLIET, il en a été de même pour les demandes introduites en référé et en appel : je tiens à préciser que c'est une donnée que je n'ai pas eu l'occasion de vérifier.

dirigée par un maire communiste depuis 1959 (Léo Méricot jusqu'en 1977 puis Fernand Micouraud). En 1981, après l'élection de François Mitterrand à la présidence de la République, le socialiste Jean Rousseau est élu député. La période qui a précédé ces scrutins a vu d'autres entreprises que LBM touchées par des conflits sociaux : Fulmen (accumulateurs), Julietta (habillement), etc. Les luttes ont favorisé l'interconnaissance. Elles ont créé du lien entre les individus. La dénonciation de l'injustice sociale, liée en particulier à l'arbitraire patronal, a généré des solidarités et une possibilité de se penser collectivement. De ce point de vue, l'anecdote racontée par Pierre Milliet à propos de l'inauguration de la coopérative en 1983 avec le préfet du Cher n'est pas simplement drôle (« Le préfet ne devait pas venir à l'inauguration. [...] [Mais] il est venu. Il y avait encore tous les drapeaux rouges partout. »), elle atteste aussi de l'existence d'un rapport de forces qui, à cette période, joue en faveur des salariés.

En dehors du contexte social, un autre déterminant favorise l'action collective : le rôle des salariés protégés. C'est avec lui que nous allons terminer ce chapitre. Dans *Le Problème des générations*, Karl Mannheim induit l'idée qu'un ensemble d'individus assure ce qu'il appelle *l'unité de génération*³¹⁷ : « Quand on parle de l'«*esprit du temps*», on doit voir aussi clairement que pour les autres facteurs, qu'à chaque fois l'«*esprit du temps*» n'est pas celui de toute l'époque, mais que ce que la plupart du temps on considère et estime comme tel, trouve le plus souvent son assise dans une couche sociale (simple ou composée) qui, à un moment défini, a acquis une importance particulière et qui, par la suite, imprime sa marque intellectuelle aux autres courants, sans cependant les détruire ou les absorber »³¹⁸. Pour cette raison, le rôle des salariés protégés n'est pas à minorer. En se plaçant à l'avant-garde des conflits collectifs, puisque ce sont eux

³¹⁷ Karl MANNHEIM cite l'exemple des groupes de la jeunesse chrétienne qui ont déterminé le conservatisme allemand au début du XIX^{ème} siècle (MANNHEIM, *op. cit.*, p. 63).

³¹⁸ MANNHEIM, *op. cit.*, p. 71.

qui en portent la responsabilité, ils se situent à l'avant-garde de la classe ouvrière. À l'époque où intervient le nœud social à LBM, la direction de l'entreprise en est consciente. Ce phénomène est observable à partir de deux variables : le nombre d'instances saisies (la majorité d'entre elles concernent des représentants du personnel) et la nature du chef de demande. En effet les demandes déposées par les représentants du personnel portent initialement sur la reconnaissance d'atteintes aux droits syndicaux puis, vers la fin du conflit, la direction renforce progressivement la stigmatisation des salariés protégés, en particulier de Pierre Milliet, considérant par là-même que l'affaiblissement des plus engagés concourt à l'épuisement de l'action collective. Le chef de demande se transforme alors en discrimination syndicale.

En s'appuyant sur un matériau objectivant, les minutes prud'homales, plus précisément les décisions rendues au fond entre 1977 et 2006 par les conseillers prud'hommes (ou les juges départiteurs) de la section industrie du conseil de Vierzon pour des affaires relevant du secteur de la métallurgie, l'objectif initial de cette deuxième partie était de rendre perceptibles les rapports sociaux inhérents à la classe ouvrière et leur évolution. Au moment de l'écriture de cette partie, notamment en ce qui concerne le nœud social à LBM, un second objectif s'est imposé : celui de confronter l'archive judiciaire à d'autres sources empiriques comme le récit de Pierre Milliet, l'un des principaux acteurs du conflit. Le recours à ce matériau biographique a justement permis de montrer que, loin de s'opposer au matériau objectivant, au contraire, il comblait certains manques archivistiques et donnait ainsi aux événements une forme sensiblement différente. Dit autrement, l'appréhension du monde social gagne à prendre en compte les visions subjectives de celles et de ceux qui sont les premiers concernés par un événement.

L'étude des minutes prud'homales a été organisée autour de trois chapitres. Dans le premier (chapitre 4), le traitement statistique des données a permis de dégager plusieurs enseignements qui mettent en évidence l'existence d'un processus que nous avons appelé « l'extinction des voix de la grande industrie ». Quels sont ces enseignements ? De manière transversale, nous pouvons en retenir trois. D'abord la majorité des demandes concernent des salariés : le lien de subordination (légitimé par la loi) entre un chef d'entreprise et un employé donne au premier un pouvoir de décision immédiatement exécutoire qui le dispense ainsi de la nécessité de recourir aux prud'hommes ;

inversement, pour le second, le recours à la juridiction sociale peut permettre d'espérer rééquilibrer le rapport de force en sa faveur. Le deuxième enseignement est lié à la baisse du nombre de décisions sur trente ans. Cette baisse témoigne d'une profonde modification de la structure de la classe ouvrière. Troisième enseignement : la généralisation des demandes liées à une rupture du contrat de travail, à partir des années 1990, permet d'affirmer que l'inscription de manière durable d'un chômage de masse dans la société française a affaibli la classe ouvrière. Le chômage de masse a en effet pour conséquence de placer la classe ouvrière dans une situation où elle ne trouve pas les moyens de lutter. La généralisation des demandes liées à une rupture du contrat de travail permet aussi d'affirmer que le rôle des conseils de prud'hommes s'en est trouvé changé. Si bien qu'à l'heure actuelle ils s'apparentent à une *juridiction du licenciement*.

Le chapitre 5 porte sur les motifs de la conflictualité interindividuelle et le chapitre 6 sur les conditions sociales d'émergence et de développement des conflits collectifs. L'un et l'autre confirment l'existence d'un rapport de force défavorable à la classe ouvrière, notamment en raison des conséquences sur les salariés de ce que nous avons nommé l'« économie de la discontinuité ». Mais ces deux chapitres ont aussi permis de montrer la capacité des travailleurs de notre pays à se mobiliser, à lutter, à résister contre l'injustice sociale et l'arbitraire, et cela quelle que soit la nature du nœud social (individuel ou collectif), le mode d'action (légal ou non) ou le type de salariés impliqués (en particulier les représentants du personnel dans le cas des conflits collectifs). De ce point de vue, la conception halbwachsienne de la classe ouvrière limitée au seul caractère mécanique et extrasocial du travail industriel, et où les ouvriers sont relégués vers la matière, paraît extrêmement critiquable. On se souvient que ce modèle conceptuel de la classe ouvrière³¹⁹ est présent, de manière implicite ou explicite, dans les différents écrits que le sociologue consacre aux classes

³¹⁹ Cf. l'introduction générale de ce document, p. 15.

sociales. Citons en particulier ses deux enquêtes statistiques sur les besoins ouvriers, *La Classe ouvrière et les niveaux de vie* (1912) et *L'Évolution des besoins dans les classes ouvrières* (1933). Certes, au niveau national, du début du XX^{ème} siècle jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, les études de type sociologique consacrées à la classe ouvrière n'étaient pas nombreuses. Il faut se souvenir notamment que *La Classe ouvrière et les niveaux de vie*, avant d'être un livre, a été une thèse, la première de l'université française concernant la classe ouvrière ou que l'ouvrage de Simone Weil, *La Condition ouvrière*³²⁰, relatant son expérience d'usine au milieu des années 1930, n'est paru en France qu'en 1951. Toutefois, cela n'excuse en rien la manière dont Maurice Halbwachs définit les travailleurs³²¹. Georges Friedmann lui-même ne s'y trompe pas puisque, dans la notice qui introduit la réédition posthume (1955 et 1964) de l'ouvrage d'Halbwachs intitulé *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, il appelle à la nécessité « [...] [d']une étude fouillée, [pour] discuter la théorie de l'ouvrier absorbé par “la matière”, “la machine” et “séparé de la société” [...] »³²². Cette remarque n'est pas étonnante de la part de celui par qui

³²⁰ WEIL *op. cit.*

³²¹ Précisons que Maurice HALBWACHS, lorsqu'il avait séjourné à Chicago (1930), avait découvert les travaux des sociologues de l'« Ecole de Chicago » : Robert E. PARK, Ernest W. BURGESS et de leurs élèves, dont Nels ANDERSON, l'auteur du *Hobo* (1923). Dans son article « Chicago, expérience ethnique » (1932), voici comment HALBWACHS décrivait leurs productions : « Déjà, sur plusieurs de ces aspects, des enquêtes ont été entreprises, et je veux signaler quelques-uns des livres qui en présentent les résultats : livres de description sans doute, plutôt que de science, inégaux, décevants quelquefois, mais le plus souvent très pittoresques, avec des tableaux pris sur le vif, des documents inattendus et précieux, toute une mine de faits, en somme, mis au jour par des explorateurs qui n'ont pas craint de descendre et de s'avancer jusqu'au fond des galeries les plus souterraines » (« Chicago, expérience ethnique » in *L'Ecole de Chicago. Naissance de l'écologie urbaine*, Textes traduits et présentés par Yves GRAFMEYER et Isaac JOSEPH, Aubier, 1990, p. 292). Et sur *The City* de Robert E. PARK, Ernest W. BURGESS, Roderick D. McKENZIE et Louis WIRTH (1925) : « Sans doute s'agit-il là d'un essai et comme d'une ébauche encore nécessairement imparfaite. Ce genre de travail est si difficile, il exige un concours de qualités si diverses, il est si entièrement dépourvu de l'appui que peut offrir une tradition de recherche et d'analyse scientifique, à propos d'un objet d'études qu'on vient seulement de découvrir, qu'il convient d'être ici plus curieux que critique, au moins pour l'instant » (« Chicago, expérience ethnique », *ibid.*, p. 293). Cf. également les remarques formulées par Christian TOPALOV dans *Ecrits d'Amérique* de Maurice HALBWACHS (EHESS, 2012, pp. 73-78).

³²² Georges FRIEDMANN, « Maurice Halbwachs » in *Esquisse d'une psychologie des classes sociales* de Maurice HALBWACHS, Marcel Rivière et Cie, p. 17. Ce texte de FRIEDMANN

la sociologie du travail se constitue en France comme discipline³²³ : une discipline à laquelle il consacre en 1956 un livre, *Le Travail en miettes*³²⁴, qui deviendra rapidement un ouvrage de référence pour qui s'intéresse à la question du salariat³²⁵. Si l'analyse que Georges Friedmann fait du monde du travail paraît parfois un peu datée, sa conception de la classe ouvrière ne souffre pas d'un quelconque préjugé de classe comme c'est le cas dans l'œuvre d'Halbwachs³²⁶. Au contraire, à aucun moment Friedmann ne considère que les ouvriers sont en dehors du social pendant leur temps de travail ou que, de toutes les classes sociales qui composent la société, la classe ouvrière est la plus éloignée d'un hypothétique « foyer central ».

Nous avons vu dans l'introduction générale que Michel Verret, en 1972, publie un article intitulé « Halbwachs ou le deuxième âge du durkheimisme »³²⁷ dans lequel il formule un certain nombre de critiques à l'encontre de la sociologie des classes sociales de Maurice Halbwachs. Répondant en quelque sorte au souhait émis par Friedmann quelques années auparavant d'ouvrir une discussion nécessaire sur la question de la relégation de l'ouvrier vers la matière, Verret reproche à l'intellectuel français notamment deux choses. D'une part, de céder à un « ethnocentrisme de classe » pour définir une théorie des classes sociales en préjugant du faible degré de socialité des ouvriers et de l'hétérogénéité de leurs situations au sein de la classe ouvrière. D'autre part, de céder à un idéalisme sociologique hérité d'Émile Durkheim pour *prohiber* Marx. L'analyse des minutes prud'homales permet d'arriver peu ou prou au même constat que celui de Michel Verret : c'est faire preuve d'ethnocentrisme de

a paru initialement en janvier 1946 dans la revue *Europe*.

³²³ NOIRIEL, *op. cit.*, p. 193.

³²⁴ Georges FRIEDMANN, *Le Travail en miettes. Spécialisation et loisirs*, Gallimard, 1964.

³²⁵ *Le Travail en miettes* traite des processus de mécanisation et de parcellarisation des tâches au sein des entreprises et de leurs conséquences sur le comportement des employés.

³²⁶ Cf. par exemple l'analyse que Georges FRIEDMANN, à partir d'une interview recueillie en 1954 par Robert H. GUEST, fait du récit de Joe, un ouvrier états-unien de 36 ans (« Un "OS", entre des millions » in *Le Travail en miettes*, *ibid.*, pp. 242-247).

³²⁷ VERRET, « Halbwachs ou le deuxième âge du durkheimisme » *op. cit.*.

classe que de considérer, comme Halbwachs, que la classe ouvrière est définie au regard de ce qu'il appelle le caractère mécanique et extrasocial du travail industriel ; c'est faire preuve d'idéalisme sociologique que de ne pas intégrer à sa définition de la classe ouvrière la possibilité que les ouvriers puissent, individuellement et/ou collectivement, se situer dans un rapport de conflictualité. De ce point de vue, l'analyse du matériau judiciaire participe à la remise en cause de l'opérabilité du modèle conceptuel de la classe ouvrière de Maurice Halbwachs. Pour conclure, précisons que l'affirmation du caractère sociologiquement inopérant du modèle halbwachsien, plus largement aussi celle de sa théorie des classes sociales, est confirmée par l'analyse thématique du matériau biographique à laquelle nous allons maintenant consacrer la troisième partie de cette thèse.

TROISIÈRE PARTIE

CONTRECHAMP

Il existe entre nous un lien, que nous le voulions ou non : notre passé commun.

Peter SICHROVSKY³²⁸

³²⁸ Peter SICHROVSKY, *Naître coupable, naître victime*, Préface de Gilles PERRAULT, Traduit de l'allemand par Klaus SCHUFFELS et Alain BROSSAT, Points actuels n°101, 1991, pp. 305-306.

CHAPITRE 7

Les thèmes de la mémoire

Ainsi la « mémoire du collectif » prend la forme d'une sorte de courant de mémoire situé entre les mémoires individuelles, les seules observables, et la mémoire sociale ou collective. En d'autres termes, cette mémoire du collectif s'apparente à la saisie de l'expérience collective par la mémoire individuelle. Concrètement, nous l'avons vu dans la première partie de ce document, la saisie mobilise trois « opérations de la mémoire » (la mémorisation, la remémoration et la commémoration) qui renvoient chacune à une étape d'effectuation du phénomène. L'analyse de ces trois opérations nous a permis de nous familiariser avec l'idée que la saisie est liée à une contemporanéité. Elle l'est aussi à une condition sociale d'existence (avec des différences entre les générations, entre les hommes et les femmes, etc.). L'analyse des « thèmes de la mémoire », à laquelle nous allons maintenant consacrer cette troisième partie, permet de valider cela. Dans la mesure où la mémoire est définie ici comme une faculté, la notion de « thèmes de la mémoire » désigne la formalisation selon telle ou telle catégorie analytique (la famille, le travail, la lutte, etc.) des objets commémorés par les enquêtés en situation d'entretien sociologique. Épistémologiquement, cette formalisation procède du travail de l'enquêteur. Rappelons enfin que l'analyse des narrations biographiques, je pense en particulier aux objets concernant les thèmes du travail et de la conflictualité, se situe en contrepoint – contrechamp – de l'analyse des narrations judiciaires dans la mesure où la seconde sert de support d'objectivation à la première.

LE CHOIX DES THÈMES

Indépendamment des thèmes retenus par l'enquêteur, plusieurs éléments conditionnent grandement le contenu de ce qui est commémoré par les enquêtés en situation d'entretien. J'en ai repéré trois qui me sont apparus essentiels au cours de cette étude. D'abord, comme le souligne le philosophe Paul Ricœur dans *La Mémoire, l'histoire, l'oubli*, aucune narration n'est exhaustive puisque par définition aucun récit ne restitue la totalité de l'expérience du réel³²⁹. Il y a donc des pans entiers de cette expérience qui ne sont pas énoncés simplement parce que matériellement ce n'est pas possible³³⁰. Ensuite, nombreux sont les objets qui, intentionnellement ou non, sont passés sous silence. Cela parce que la situation d'entretien est une situation d'interaction sociale où se joue consciemment ou inconsciemment, pour chacun des interactants, aussi bien les personnes enquêtées que l'enquêteur lui-même, un certain nombre de choses : des transferts/contre-transferts, des jeux de séduction, etc.³³¹. Enfin, dernier élément, le contexte dans lequel se déroule l'interview n'est pas sans conséquences non plus au niveau discursif. Voilà pourquoi la crise économique et financière de 2008 liée aux emprunts bancaires à risques, les « subprimes », est indissociable de cette enquête puisqu'elle est présente dans toutes les interviews en tant qu'exemple des dégâts du libéralisme.

³²⁹ Paul RICŒUR, *La Mémoire, l'histoire, l'oubli*, Le Seuil, coll. Points Essais n°494, 2000, p. 579.

³³⁰ C'est ce qui fait dire à Numa MURARD ceci : « Les événements qui pourraient être mobilisés sont virtuellement infinis, et c'est pourquoi aucune autobiographie n'est complète. Il faudrait écrire en permanence sa vie, ce qui empêcherait de la vivre » (*op. cit.*, p. 264).

³³¹ Sur cette question, un exemple bibliographique parmi d'autres : *Le Silence de la mémoire. A la recherche des Juifs de Ploetz* de Nicole LAPIERRE (Plon, 1989).

Ceci étant dit, le choix des thèmes relève de l'enquêteur. Il découle de l'objet étudié. C'est ce qui explique que Richard Hoggart (*La Culture du pauvre*³³², 1957), en s'intéressant aux styles de vie des classes populaires en Angleterre, privilégie l'analyse de la culture de masse, des modalités de réception de cette culture par les classes populaires, etc. Cela permet au sociologue britannique d'étudier aussi les relations familiales et les liens d'interconnaissance associés au groupe de voisinage, ce que fait également Olivier Schwartz (*Le Monde privé des ouvriers*³³³, 1990). Si ces aspects sont présents dans la monographie d'une famille mexicaine réalisée par Oscar Lewis (*Les Enfants de Sanchez*³³⁴, 1961) ou dans celle des habitants de la cité de transit de la ville normande d'Elbeuf (*L'Argent des pauvres*³³⁵, 1985), de Jean-François Laé et Numa Murard, le thème qui domine ces deux études relatives au sous-prolétariat est plutôt celui des conduites de survivance. Dans le cas de l'enquête de Stéphane Beaud et de Michel Pialoux sur les ouvriers des usines Peugeot de Montbéliard (*Retour sur la condition ouvrière*³³⁶, 1999), il s'agit d'individus confrontés au déclin du salariat industriel : les auteurs privilégient tout naturellement la question du travail élargie à celle de l'éducation.

L'objet de cette thèse est l'étude du phénomène social de la mémoire. Pour des raisons déjà exposées au début de la thèse³³⁷, des raisons pratiques et intellectuelles mais aussi politiques et éthiques, j'ai fait le choix de m'intéresser à

³³² Richard HOGGART, *La Culture du pauvre. Etude sur le style de vie des classes populaires en Angleterre*, Traduction de Françoise et Jean-Claude GARCAS et de Jean-Claude PASSERON, Présentation de Jean-Claude PASSERON, Minuit, 1991

³³³ SCHWARTZ, *Le Monde privé des ouvriers*, op. cit..

³³⁴ Oscar LEWIS, *Les Enfants de Sanchez. Autobiographie d'une famille mexicaine*, Traduit de l'anglais par Céline ZINS, Gallimard, 1963.

³³⁵ Jean-François LAÉ et Numa MURARD, *L'Argent des pauvres. La vie quotidienne en cité de transit*, Le Seuil, 1985. En 2010, ces deux sociologues sont retournés à Elbeuf : ce « retour sur enquête » a donné lieu en 2012 à la publication de *Deux générations dans la débîne. Enquête dans la pauvreté ouvrière* (Bayard, 2012). De LAÉ et MURARD, voir également *Les Récits du malheur* (Descartes et Cie, 1995).

³³⁶ Stéphane BEAUD et Michel PIALOUX, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux – Montbéliard*, Fayard, 1999.

³³⁷ Cf. l'introduction générale et le premier chapitre.

la mémoire ouvrière à Vierzon. L'idée étant, ici, dans cette troisième partie, d'aborder de manière générale quelques-uns des principaux thèmes traditionnellement associés à la condition ouvrière (la famille, le travail, la lutte, etc.). Cette étude porte sur deux générations au sens mannheimien du terme : la première génération est composée d'ouvriers âgés de plus de trente-cinq ans et la seconde d'ouvriers de moins de trente-cinq ans. La valeur heuristique de la notion de génération est pleinement exploitée en tant qu'elle permet de rendre compte d'un processus observé dans la première partie de cette thèse : celui par lequel un certain nombre de réalités objectives (la précarisation du travail, l'individualisation des rapports professionnels, l'affaiblissement de l'action collective, etc.) font irruption dans les récits des plus âgés alors même qu'elles imprègnent entièrement ceux des plus jeunes. Le dispositif d'enquête³³⁸ a rendu possible l'exploration de six thèmes de la mémoire. Il s'agit de la famille, de la vie domestique, de l'espace domestique, des études, du travail et de la lutte. Je tiens à préciser que les éléments liés au passage de l'école à l'emploi font l'objet d'un développement spécifique dans le thème du travail. Les différents thèmes de la mémoire sont classés en trois « aires sociales » : l'« aire domestique », l'« aire scolaire » et l'« aire du travail ». Chaque aire sociale fait l'objet d'un chapitre (illustration 3).

Illustration 3. La répartition des thèmes

Chapitre 8	Chapitre 9	Chapitre 10
L'aire domestique	L'aire scolaire	L'aire du travail
<i>La famille</i> <i>La vie domestique</i> <i>L'espace domestique</i>	<i>Les études</i>	<i>Le travail</i> <i>La lutte</i>

³³⁸ Il s'agit, comme nous l'avons vu dans la première partie de cette thèse, d'une part des méthodes utilisées lors des entretiens (récit de vie, exercice de mentalisation du premier logement d'enfance, etc.), d'autre part des modes d'organisation mobilisés (réalisation de deux séries d'entretiens à plusieurs mois d'intervalle, recours à la transcription afin de favoriser un retour vers les enquêtés, etc.).

Si certains thèmes, comme par exemple l'alcool³³⁹, ont été abordés de manière transversale et non de manière approfondie, ce n'est pas que ces thèmes ne soient pas importants, ils le sont, c'est tout simplement parce que la contrainte matérielle impose des choix. Méthodologiquement, l'examen des thèmes de la mémoire procède de la même façon que celui des minutes prud'homales : il est limité aux seuls éléments présents dans le matériau empirique.

LA QUESTION DU RAPPORT DE CLASSES³⁴⁰

Avant d'analyser en détail le contenu de chacun des six thèmes de la mémoire, portons un moment notre attention sur la question du rapport de classes. Cette question est en effet centrale à l'ensemble des récits biographiques. L'analyse du rapport de classes sociales exposée dans la suite de ce document s'appuie sur le récit d'Aline. Elle prend la forme d'une critique du modèle conceptuel de la classe ouvrière de Maurice Halbwachs, plus largement de sa théorie des classes sociales. Cette critique reprend et développe les remarques formulées en conclusion de la seconde partie de la thèse consacrée aux minutes prud'homales. Elle s'inscrit en cela dans le prolongement de l'article de Michel Verret « Halbwachs ou le deuxième âge du durkheimisme ». On se souvient que dans cet article, Verret reproche à Halbwachs de céder à un ethnocentrisme de classe pour définir une théorie des classes sociales en préjugant du faible degré de socialité des ouvriers et de l'hétérogénéité de leurs situations au sein de la classe ouvrière. Il lui reproche aussi de céder à un

³³⁹ Sur les conditions de consommation de l'alcool dans les classes populaires et les représentations associées à cette consommation, cf. la monographie de Jean-Pierre CASTELAIN sur les dockers du Havre intitulée *Manières de vivre, manières de boire. Alcool et sociabilité sur le port* (Préface de Carmen BERNAND, Imago, 1989).

³⁴⁰ Les éléments développés dans cette partie sont extraits, en y apportant quelques compléments et modifications, de l'article « Aline et la vraie vie. Critique du modèle conceptuel de la classe ouvrière de Maurice Halbwachs », *op. cit.*.

idéalisme sociologique hérité d'Émile Durkheim pour *prohiber* Karl Marx et les rapports de conflictualité.

*Le récit d'Aline*³⁴¹

Je suis née en 1958 à Bourges. Alors je n'ai pas fait d'école maternelle parce que j'étais gravement malade. J'ai eu une infection aux poumons qui m'a empêchée de faire l'école maternelle. Donc je suis allée en primaire avec apparemment des difficultés, forcément. Et donc ma scolarité ce n'était pas terrible. J'ai peiné énormément. À l'époque, il y avait un concours pour entrer en sixième que j'ai loupé. J'ai donc fait une sixième et une cinquième de transition à Alain-Fournier à Bourges. Et puis bon, à ce moment-là, en cinquième, ils nous orientaient sur un CAP, BEP. Donc là, moi, soi-disant, d'après mes notes, j'étais normalement faite pour être sur des machines-outils. Mais j'avais douze ans à l'époque et il y avait très peu de filles dans le monde industriel. Donc j'avais été visiter l'école Jean de Berry à Bourges où ils formaient les fraiseurs, tourneurs, et compagnie. Ça serait maintenant, je l'aurais fait. Mais là j'ai refusé. Les profs de l'époque voulaient absolument que je sois tourneur, fraiseur. J'ai donc été visiter cette école et il n'y avait pas une fille. Il n'y aurait eu que moi. À l'époque, je ne le sentais pas du tout. Ça serait maintenant oui mais à l'époque pas du tout. Et puis je me disais, ce travail-là, c'est quand même masculin. Donc j'ai refusé et ils m'ont envoyée à Vierzon pour faire un CAP d'aide-comptable. Donc, j'étais interne et ça s'est très très mal passé puisque je suis tombée malade au bout de la deuxième année. Disons que chez moi, en milieu familial, il y avait de gros problèmes avec un père alcoolique. J'avais cinq frères et sœurs. Et bon, beaucoup d'énormités dans la famille. Donc c'était très difficile. C'était très difficile de vivre à côté de mon père qui était alcoolique. Mais changer de milieu familial, ça m'était très douloureux aussi. Donc je me suis empêchée de manger pendant un certain temps et je suis tombée malade. Je suis tombée à l'école et j'ai été obligée de rentrer chez moi. Je n'ai pas pu passer mon CAP d'aide-comptable. Et comme il n'y avait aucune école qui préparait au CAP d'aide-comptable à Bourges, *ça m'a handicapée ?*. Après un an, je suis donc rentrée chez moi parce que j'étais vraiment malade. Je ne pouvais pas sortir toute seule. Aussitôt que je faisais un pas, je tombais. Donc, je suis allée faire un CAP de vendeuse en librairie chez Catinaud à Bourges. Et à la suite de ça, je me suis mariée. J'ai donc cassé le contrat d'apprentissage et j'ai cherché du boulot. C'était en 75. Là, c'était l'amorce de difficultés pour trouver du

³⁴¹ Il s'agit du récit qu'Aline m'a fait lors du premier entretien enregistré réalisé à Vierzon le 2 octobre 2008.

boulot. Avant on pouvait un peu aller n'importe où. Puis j'étais très jeune. Avec un niveau de CAP d'aide-comptable évidemment, ils ne voulaient pas me prendre vu que je n'avais pas cinq ans d'expérience. Dans un premier temps, je me suis retrouvée à garder des gamins, à faire des ménages... Après, j'ai travaillé à Fenestrelay au Vieux-Moulin à Bourges. Je gardais également des enfants et je mettais la table. En fait, ça me plaisait bien. Mais bon, ils ne m'ont pas gardée parce qu'ils ne me payaient pas. Il a donc fallu que je change. Et j'ai travaillé à Unidis-Boucherie sur des machines. C'était une machine à faire du boudin et des saucisses. Je n'ai travaillé qu'un mois parce que j'ai eu des problèmes relationnels avec mon chef. Et donc, ils ne m'ont pas prolongé mon contrat. Mais il y avait des Allemands qui étaient venus pendant ma période d'essai et ils disaient que ce n'était pas une machine pour une femme. Il n'y avait que les hommes qui pouvaient travailler dessus. C'était au froid mais bon, moi, ça m'allait. J'ai donc quitté puisqu'ils n'ont pas voulu prolonger mon contrat. De là, je suis entrée chez *Renfer* ? C'était avenue de la Prospective à Bourges. Ils faisaient des embouts de plastique pour l'arrosage du maïs. On emboutissait des bouts de plastique. On était cinquante dans cette entreprise. C'était super bien. On s'entendait bien. On n'était que des jeunes. Mais bon le problème, c'est qu'ils ont fermé la porte. C'était à côté de chez Weinberg. J'étais en intérim et il a fallu que je parte à un moment donné. Je me suis retrouvée à travailler en intérim de mai jusqu'à décembre 79 chez Nadella à Vierzon. De Bourges, je faisais le trajet. J'allais en mobylette jusqu'à la gare, je prenais le train et je venais ici, chez Nadella. J'y ai travaillé vingt-huit ans. J'ai donc travaillé en intérim jusqu'au mois de décembre. Je travaillais en restauration. J'y ai travaillé pendant deux ou trois ans en horaire normal. Puis j'ai eu un champignon aux mains. Ils ne savaient pas trop. C'était une cochonnerie qu'ils n'arrivaient pas à soigner. Il fallait mettre de la cortisone. Pour servir les gens ou mettre les mains dans la bouche, ce n'était pas terrible. Il a fallu que je me réoriente dans l'entreprise. Ils m'ont mis en équipe et ce n'était pas tellement prévu. Donc je suis venue vivre à Vierzon. J'ai déménagé de Bourges et je suis venue vivre à Vierzon. Au départ, ils m'ont mise dans le secteur croisillons. On était derrière les machines et on contrôlait si en gros le croisillon était bon, s'il était à hauteur, si les embouts étaient bons, etc. C'était un rôle de contrôle. Ensuite, j'ai été mutée au décolletage. J'ai travaillé un petit peu au décolletage. J'étais derrière les machines à vérifier si les pièces étaient aux normes. Ensuite, j'ai travaillé en rectification. Alors je faisais de l'ébavurage des pièces. Quand ça sort du décolletage, je ne sais pas si vous connaissez un petit peu ? Donc ils amènent des grandes barres au décolletage et ils les coupent. Puis la pièce sort. Et après, ils l'emmènent en "rectif" pour faire l'ébavurage. Donc là j'ai travaillé en ébavurage. Il y avait des trous pour que l'huile puisse passer. On ébavurait le trou des

pièces et le bord aussi pour pas que cela soit coupant au montage des cages. J'ai donc travaillé en rectification un certain temps pour faire l'ébavurage, le décolletage. Je réceptionnais aussi des pièces quand il y avait des grosses machines... C'était des grosses pièces dont l'usinage devait se faire en plusieurs fois. Donc là, le gars ne pouvait pas faire tomber la pièce dans le bac. Il fallait les récupérer parce qu'elles étaient très grosses. Alors moi, je les récupérais. Puis on les mettait dans les gros bacs pour qu'elles repassent à la rectifieuse. Ainsi, l'intérieur des pièces pouvait être usiné. Puis il faisait aussi le surfaçage. Quand je travaillais en rectification, j'ai eu ma première fille. C'était en 82. La médecine du travail a dit : « Il est hors de question que vous travailliez debout toute la journée car c'est trop fatigant pour une femme enceinte. Il faut qu'ils vous trouvent un poste aménagé, assise, et pas en équipe ». Ils m'ont dit de rester chez moi trois mois parce qu'ils ne trouvaient pas de boulot pour moi. Et au bout du troisième mois, j'ai reçu une lettre, un matin, qui me disait qu'ils allaient me prendre à l'administration des ventes dans les bureaux parce que j'avais une formation d'aide-comptable. J'étais très contente. Ça me changeait. J'étais très propre. Je ne sentais pas l'huile. J'avais un bureau pour moi toute seule. C'était le boulot que je voulais faire en fait. C'était très bien et ça a duré jusqu'à ce que j'aie ma fille en octobre 82. Ils ont dû me laisser là à peu près un an. Et un beau matin, ils sont venus me chercher en disant : « On n'a plus de boulot pour vous dans les bureaux, donc vous allez retourner dans l'usine ». Ils m'ont remise en montage. C'était le montage massif... Non, le montage embouti. Au début, ils m'ont laissée en normal puis après ils m'ont mise en équipe. Donc on était à plusieurs sur les machines. C'était un petit peu compliqué parce que j'étais également secrétaire du CHSCT. J'étais élue déléguée du personnel et représentante syndicale au CE et au Comité exécutif de la fédération des métaux à Paris. Donc de temps en temps, je m'en allais. Assez souvent on va dire. Ils le savaient que j'avais des réunions. Mais ils me mettaient sur les machines avec trois ou quatre filles. Je m'en allais peut-être une heure ou deux heures dans la journée et forcément ça déséquilibrait l'équipe. Les filles, elles gueulaient parce qu'elles devaient faire le travail à trois au lieu de quatre. Elles disaient : « De toute façon, si vous nous mettez avec elle, à chaque fois c'est le bordel... ». Enfin bon. C'était fait exprès ça... En 1987, j'ai eu ma deuxième fille. Ils m'ont à nouveau changée. Ils m'ont mise à un poste de responsable. J'ai repris trois ou quatre machines. C'était en montage massif. C'est moi qui organisais un peu le déroulement du montage jusqu'à l'emballage. Et c'était intéressant. C'est à ce moment-là que je leur ai demandé de préparer un diplôme de régleur. Parce que jusque-là, je dépendais toujours d'un régleur. Je ne pouvais pas régler la machine quand j'étais en panne. J'étais obligée d'attendre les bons vouloirs du régleur. Alors selon son humeur, ce n'était pas toujours évident. Parce que lui, s'il n'avait pas

envie de bosser, nous on attendait... On n'arrivait pas à faire notre bon vu que le régleur ne voulait pas retravailler sur la machine. J'ai saisi la bonne occasion pour dire que j'aimerais bien être opérateur-régleur. Mais ils m'ont dit : « On veut bien mais tu seras formée sur place ». Alors j'ai refusé. C'était des régleurs qui n'étaient pas diplômés et qui, en plus, réglait les bas de cannes avec des bouts de carton. Ce n'était pas vraiment ce que je voulais faire. Moi, je voulais retourner à l'école et ils ont refusé. J'ai quand même formé plusieurs personnes à ce poste-là. Ils m'ont ensuite mise au montage. C'était le montage des aiguilles au montage massif. C'était plus un poste d'exécutant que de formateur. En 87, j'ai eu ma deuxième fille. J'étais toujours au montage massif et je suis revenue... J'ai obtenu un congé parental d'éducation. J'ai dû revenir en septembre 89. L'entreprise avait complètement changé. Ils avaient changé des machines. C'était un peu... Ils ont dû me voir venir avec des gros yeux. Ils avaient pas prévu de me voir rappliquer. Et donc j'ai retravaillé jusqu'en 98. Entre-temps, j'ai divorcé en 96 de mon premier mari et je me suis remariée en 98. En 99, j'ai eu mon troisième enfant et je me suis arrêtée en congé parental d'éducation. J'ai eu un quatrième enfant en 2001. Mon congé parental finissait en 2004. Quand j'ai voulu rembaucher, je leur ai dit que je voulais avoir des améliorations, des aménagements d'horaires : ne pas travailler le mercredi, avoir la moitié des vacances scolaires... C'était un peu un mi-temps aménagé. Donc ils m'ont dit : « Non, non ce n'est pas possible ». Il y avait eu apparemment une grosse restructuration. Moi j'ai été licenciée en septembre 2005 et en janvier 2006 ils ont fait les deux-cent-cinquante licenciements économiques. Je pense qu'en 2004 ils savaient déjà qu'ils allaient faire des licenciements économiques. Ils n'avaient pas du tout envie que je revienne. On va dire que je leur avais causé quelques soucis... Je trouve que l'entreprise, c'est un fait, nous donne du travail. Ils sont là pour nous donner du travail, des outils, mais on n'est pas là pour être des carpettes. Je vois comment les choses se sont passées après le licenciement économique. C'est inacceptable. Les conditions dans lesquelles ça s'est passé. Ils ont vraiment laissé des gens sur le carreau. Ils n'en n'avaient rien à cirer. C'est sûr pour eux, il valait mieux que je ne sois plus dans l'entreprise. Puis bon, à un moment donné, je me suis dit que c'était le moment. J'avais envie de faire autre chose. Je me suis dit : « Il ne faut pas que tu retournes là-bas parce que sinon tu vas y rester jusqu'à ta retraite ». Alors entre-temps, j'ai fait des stages qui m'ont énormément intéressée. Je voulais me recycler mais le problème, c'est que quand on est dans l'entreprise, que l'on a un salaire, on se dit : « C'est pas si mal puisqu'il y en a plein qui sont dehors. On ne va peut-être pas chercher ». Puis bon, c'est compliqué pour une femme qui a des enfants d'aller faire une formation en dehors du département. Il y a des choses que j'ai envie de faire mais il faut aller à Paris ou ailleurs. Avec deux petits enfants, c'est

impossible. Je ne peux pas les laisser. Mon mari étant parti toute la semaine... Je peux les laisser à une nourrice mais j'ai choisi d'avoir des enfants, donc la priorité c'est les enfants.

Dans la seconde partie de l'entretien, Aline précise qu'elle est au chômage : « J'ai fait un bilan de compétences qui a révélé que le seul truc que j'aimerais faire c'est dans le secteur juridique ». Longuement, elle s'attarde ensuite sur sa souffrance de ne pas pouvoir s'exprimer à l'oral comme elle le souhaite : « Moi, mon problème, c'est de m'exprimer sans m'emporter. Je manque aussi de vocabulaire. [...] Je n'arrive pas à trouver les mots justes. Il me manque certainement les années scolaires. Je pense que si j'avais été jusqu'au bout, peut-être que je pourrais m'exprimer plus facilement. [...] Je pense que je me sens inférieure ». Lorsqu'elle parle de sa mère, c'est aussi d'elle qu'elle parle et de cette majorité de femmes issues des milieux populaires (surtout les filles aînées), qui, dans la suite des générations, occupent au sein du groupe familial une place qu'elles n'ont pas choisie : « Ma mère travaillait [...] des heures infernales hors de la maison dans les lycées. On était six enfants, dont trois aînés très rapprochés, avec des petits frères. [...] Nous, ma sœur aînée et moi, on était presque les mamans. Quand on rentrait de l'école, on faisait office de mamans. On a fait plein de choses. Moi, à dix-sept ans, je savais tenir une maison. Je pense que ça vient de ça aussi : de pouvoir se défendre, de faire ce qu'il faut... Il y a des traces quelque part. Je me suis mariée très jeune mais je savais exactement ce qu'il fallait faire. Je n'ai jamais rien demandé à mes parents. Je me suis toujours débrouillée toute seule. Peut-être que ça vient de ça. Je ne sais pas. Je ne saurais pas l'analyser ». Après l'enregistrement, elle dit que son père est né en 1930 et qu'il est de l'Assistance publique : « Il a été jeté dans une poubelle à Paris. Il a ensuite été mis en ferme ». Elle dit aussi que son premier mari était alcoolique.

Critique du modèle halbwichsien de la classe ouvrière

Le récit de la vie d'Élise Letellier, dans le roman de Claire Etcherelli (*Élise ou la vraie vie*³⁴²), est soumis à une structuration narrative où le temps de la narration ne coïncide pas avec la chronologie réelle. La vie d'Élise s'articule en effet en trois séquences de temps distinctes : une vie de l'avant, liée à l'enfance et à l'adolescence, où le quotidien est simple, doux et riche en imagination, vie dans laquelle elle est dans l'attente de ce que la romancière appelle « la vraie vie » : une deuxième vie, pendant quelques mois, celle des possibles possibles mais que les conventions sociales répriment, celle des mauvaises conditions de travail, du bruit et des odeurs de l'usine, de l'arbitraire, des humiliations, du racisme et de la vérité sordide. Enfin, la troisième, la vie de l'après, celle du retour à la vie floue et animale de l'avant.

Contrairement au personnage d'Élise, Aline, elle, est dans la vraie vie. Elle l'a toujours été. Depuis sa naissance, cette vraie vie déroule l'échelle du temps cosmique de manière linéaire malgré les événements, les changements et les ruptures. Comme celles de la majorité des hommes et des femmes qui partagent sa condition sociale, la condition ouvrière, cette vraie vie résulte moins de l'existence d'un foyer central comme l'affirme Maurice Halbwachs dans sa théorie des classes que de celle d'un rapport de domination sociale. Notons que si dans la théorie d'Halbwachs le rapport de domination existe, son idée d'une structure concentrique réduit l'expérience qu'ont les individus d'une même classe de ce rapport à une simple inclusion/exclusion sociale (ce qui empêche la prise en compte de la question de la conflictualité). Or ce n'est pas ce que montre le récit d'Aline. Dans son récit précisément, dans ce que la mise en mots sauve de l'oubli, l'expérience concrète de ce rapport est celle de la dépréciation de soi et de l'échec scolaire, de l'inégalité des conditions d'accès à l'emploi, de la place afférente aux femmes, de la pénibilité du travail, des luttes et de l'engagement syndical, des licenciements et du chômage de longue durée,

³⁴² ETCHERELLI, *op. cit.*.

etc. Elle y est perceptible de manière explicite lorsqu'Aline évoque par exemple les conditions de vie à l'intérieur du cadre familial rendues insupportables par l'alcoolisme du père. Elle l'est de manière implicite lorsqu'elle parle « d'énormités » (lors de notre troisième rencontre, elle revient sur cette allusion et précise qu'il s'agit de violences, en particulier conjugales)³⁴³. Elle l'est encore lorsqu'Aline aborde son travail à Fenestrelay au Vieux-Moulin : « Je gardais également des enfants et je mettais la table. En fait, ça me plaisait bien. Mais bon, ils ne m'ont pas gardée parce qu'ils ne me payaient pas. Il a donc fallu que je change ». A-t-elle décidé de partir ou l'a-t-on licenciée ? Mais dans ce cas, quel intérêt avait son employeur à ne pas la garder s'il ne la payait pas ? Est-ce parce qu'elle n'était pas bien payée qu'elle est partie ou pour une raison moins avouable ? Elle l'est tout autant lorsqu'elle évoque son départ d'Unidis-Boucherie : « Je n'ai travaillé qu'un mois parce que j'ai eu des problèmes relationnels avec mon chef ». Si Aline donne la cause de son départ (les problèmes relationnels), elle ne donne pas la cause de la cause, c'est-à-dire la « raison » au sens pascalien³⁴⁴. Que la raison des problèmes relationnels soit financière ou autre, cette raison résulte, à n'en pas douter, de l'existence d'un rapport de domination sociale mais non problématisée autour d'une hypothétique exclusion de la classe ouvrière du social. D'une façon générale, l'exclusion sociale à laquelle est soumise Aline est celle de la culture scolaire et probablement aussi, même si son refus d'intégrer au moment de l'adolescence une formation professionnelle de type industriel à Jean de Berry témoigne d'une attitude ambivalente, du monde masculin.

À la décharge du sociologue Maurice Halbwachs, la classe ouvrière a connu de nombreuses mutations depuis un siècle. Si l'on s'en tient à la période 1975-2010, la classe ouvrière de l'industrie a été supplantée par la classe

³⁴³ Sur l'alcoolisme du père et ses conséquences au niveau familial, cf. l'encadré intitulé « Mon père buvait » présenté dans le huitième chapitre, p. 320.

³⁴⁴ Blaise PASCAL, *Pensées*, Edition présentée, établie et annotée par Michel LE GUERN, Folio classique n°4054, 2008.

ouvrière des services et la figure naguère centrale du travailleur qualifié de la grande industrie, comme nous l'avons vu précédemment, s'est fortement marginalisée. Mais le modèle halbwichsien de la classe ouvrière, s'il intègre à partir des années 1930 la « durabilité dans la classe », ne prend en compte ni la variation des points de contact entre les ouvriers et les sous-catégories qui composent la classe ouvrière, ni l'intensité plus ou moins grande avec laquelle ces points de contact s'opèrent. Disons plutôt que ce modèle est inopérant dans la mesure où, cédant à un ethnocentrisme de classe, il pose comme préalable à l'existence du foyer central le primat du rapport de l'homme à la matière. Dans la trajectoire d'Aline, la variation et l'intensité des points de contact jouent pourtant un rôle de premier ordre. Aline commence sa carrière en travaillant quelques années dans différents secteurs comme celui des services. Elle cite la vente, la garde d'enfants, les ménages et la restauration. C'est précisément pour travailler dans la restauration qu'elle est embauchée en intérim en mai 1979 dans l'entreprise vierzonnaise de fabrication de roulements, Nadella à cette époque. « J'y ai travaillé pendant deux ou trois ans en horaire normal. Puis j'ai eu un champignon aux mains. Ils ne savaient pas trop. C'était une cochonnerie qu'ils n'arrivaient pas à soigner. Il fallait mettre de la cortisone. Pour servir les gens ou mettre les mains dans la bouche, ce n'était pas terrible. Il a fallu que je me réoriente dans l'entreprise. Ils m'ont mis en équipe et ce n'était pas tellement prévu. » Dans l'entreprise, Aline travaille comme opératrice en production. Elle occupe différents postes (contrôle, ébavurage, etc.), principalement en équipe, dans différents secteurs (croisillons, décolletage, rectification, etc.). À plusieurs reprises, en particulier au moment de ses maternités, elle s'éloigne de la production pendant des périodes plus ou moins longues, distend le lien avec l'industrie et privilégie son rôle de femme et de mère. Lorsqu'elle travaille à Nadella, elle s'en éloigne aussi pour s'occuper de ses fonctions syndicales. Depuis son licenciement en septembre 2005, le contact avec la classe ouvrière de l'industrie ne passe plus par le rapport à la matière. La fin récente de ses

indemnités de chômage l'en éloigne davantage encore : « [...] j'ai choisi d'avoir des enfants, donc la priorité c'est les enfants ». Le contact existe mais il est médiatisé par l'intermédiaire des liens interpersonnels (anciens collègues, amis, etc.), de la fréquentation de la presse d'information, des activités extraprofessionnelles qu'elle continue d'exercer, etc.

Si la trajectoire d'Aline met en évidence qu'elle appartient d'abord à la classe ouvrière avant d'appartenir à la classe ouvrière de l'industrie, l'analyse de la principale dynamique qui sous-tend cette trajectoire infirme aussi l'existence du foyer central. Cette dynamique résulte du refus d'Aline de se soumettre à l'injustice sociale, une injustice sociale considérée comme relevant de l'ordre des choses par la majorité de celles et ceux qui partagent les conditions sociales d'existence de la classe ouvrière. Dans *La Morale de la question sociale*, Numa Murard montre en effet que les plus exposés à l'injustice sociale sont ceux qui, en raison même de leurs propres échecs, développent un sentiment de culpabilité par rapport à ce qui leur arrive³⁴⁵. Ce sentiment de culpabilité, le corps d'Aline l'exprime : « J'ai eu une infection aux poumons qui m'a empêchée de faire l'école maternelle. Donc je suis allée en primaire avec apparemment des difficultés, forcément ». Plus loin : « [...] ils m'ont envoyée à Vierzon pour faire un CAP d'aide-comptable. Donc, j'étais interne et ça s'est très très mal passé puisque je suis tombée malade au bout de la deuxième année. Disons que chez moi, en milieu familial, il y avait de gros problèmes avec un père alcoolique. [...] C'était très difficile de vivre à côté de mon père qui était alcoolique. Mais changer de milieu familial, ça m'était très douloureux aussi. Donc je me suis empêchée de manger pendant un certain temps et je suis tombée malade. Je suis tombée à l'école et j'ai été obligée de rentrer chez moi ». Plus loin encore, elle parle d'un problème cutané qui l'oblige, lorsqu'elle travaille à Nadella, à se réorienter de la restauration vers la fabrication. Si le sentiment de culpabilité continue d'être présent dans le récit, par exemple lorsqu'elle évoque sa

³⁴⁵ MURARD, *La Morale de la question sociale*, op. cit..

souffrance à s'exprimer à l'oral, il ne l'annihile plus. Elle réussit même à le dépasser. Dès lors, la nécessité de lutter contre l'injustice sociale s'impose³⁴⁶. Si l'ouvrière Claire Etcherelli choisit l'écriture³⁴⁷, Aline lui préfère l'action sur le terrain. En 1977, elle adhère à la CGT. (Évidemment, on peut se demander dans quelle mesure la maladie n'a pas été pour l'enquêtée une réponse somatique à la situation d'exclusion sociale : réponse qui s'est ensuite dissoute dans le militantisme.)

Pendant toute la durée de son travail dans l'industrie, Aline occupe différentes fonctions syndicales : déléguée du personnel, secrétaire du CHSCT, représentante au CE et au Comité Exécutif de la Fédération des Métaux à Paris. « J'ai toujours essayé de défendre les autres. Ma mère pareil. Pour moi, c'était évident. Si, dans l'usine, il y avait quelqu'un qui avait un problème, j'y allais et puis j'allais voir le chef. J'essayais de m'expliquer. Lui dire que ce n'était pas comme ça qu'il fallait faire. Parce qu'il y a plein de gens qui n'osent pas. Moi, ce n'est pas mon truc. Quand je vois quelqu'un qui a un souci, il faut que je trouve un truc pour qu'il aille mieux. » En 1997, elle devient « juge » au conseil de prud'hommes de Vierzon. À aucun moment, pour reprendre les termes d'Halbwachs, Aline n'est « exclue de la sphère sociale ». Au contraire, son engagement la place au sein de réseaux de sociabilité qui témoignent d'une réelle capacité d'intégration au social et d'un sens aigu de l'autre, surtout lorsqu'il s'agit d'œuvrer pour le bien commun en ayant à affronter les réactions violentes de celles et de ceux pour qui elle se bat (ou plutôt leurs contre-réactions dont Aline perçoit clairement l'origine) : « Ils le savaient que j'avais des réunions. Mais ils me mettaient sur les machines avec trois ou quatre filles. Je m'en allais peut-être une heure ou deux heures dans la journée et forcément

³⁴⁶ Notons que si Maurice HALBWACHS (in *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, *op. cit.*) reconnaît l'idée que dans une même catégorie sociale les individus sont inégalement actifs, sa conception ethnocentrique des classes sociales l'amène à considérer que les éléments les plus impliqués de la classe ouvrière, en particulier au niveau syndical, sont ceux qui sont les plus favorisés au sein de cette classe.

³⁴⁷ Cf. le portrait que fait Claude LANZMANN de Claire ETCHERELLI dans son livre *Le Lièvre de Patagonie* (Gallimard, 2009, pp. 382-383).

ça déséquilibrait l'équipe. Les filles, elles gueulaient parce qu'elles devaient faire le travail à trois au lieu de quatre. Elles disaient : « De toute façon, si vous nous mettez avec elle, à chaque fois c'est le bordel... » Enfin bon. C'était fait exprès ça... ».

Pour résumer, dégageons de cette analyse du rapport de classes à travers la narration d'Aline quatre généralités. Premièrement, le rapport de classes est un rapport de domination sociale. Convenons au demeurant que Maurice Halbwachs, dans sa théorie des classes sociales, ne dit pas autre chose. Deuxièmement, l'existence d'un foyer central n'est pas une réalité concrète mais relève d'un présupposé de classe : c'est là un point de désaccord fondamental avec Halbwachs. Dans ce cas, si la condition nécessaire à la production de cette domination n'est pas le foyer central, alors quelle est-elle (ou quelles sont-elles) ? En suivant le récit de deux intellectuels ayant fait le choix à un moment donné d'une expérience volontaire d'usine, Simone Weil dans les années 1930³⁴⁸ et Robert Linhart à la fin des années 1960³⁴⁹, le rapport de classes prend la forme d'un rapport de soumission et d'humiliation lié à l'arbitraire patronal (chefs inclus) et à l'organisation du travail. Depuis les années 1980-1990, la domination est à mettre en lien avec le développement du chômage de masse, de la précarité, des nouvelles formes d'organisation du travail, etc. Pour être synthétique, la domination sociale à laquelle est soumise la classe ouvrière résulte d'une opposition de classes. Troisièmement, le rapport de classes est une « violence symbolique », au sens de Pierre Bourdieu, qui tire sa force dans sa capacité à se faire oublier en tant que telle³⁵⁰. Quatrièmement, l'injustice sociale qui découle

³⁴⁸ WEIL, *op. cit.*.

³⁴⁹ Robert LINHART, *L'Établi*, Minuit, 1989. Les raisons de l'engagement de ces deux intellectuels étaient différentes. Pour Simone WEIL, cela répondait à un désir de vérité. Dans le cas de Robert LINHART, la motivation était liée au fait de devenir un « établi ». Page 60, LINHART précise : « Dans nos débats d'étudiants, je me suis toujours opposé à ceux qui concevaient l'*établissement* [c'est nous qui soulignons] comme une expérience de réforme individuelle : pour moi, l'embauche d'intellectuels n'a de sens que politique ».

³⁵⁰ Cf. notamment *La Reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement* de Pierre BOURDIEU et de Jean-Claude PASSERON, Minuit, 2007.

de la domination n'est pas sans conséquences. Elle génère chez ceux qui la subissent un sentiment de culpabilité. Elle peut générer aussi une autre forme de réaction : celle-ci, associée au refus, s'exprime à travers des conduites de conflictualité, de résistance, d'évitement, etc. Le recours à la justice du travail, phénomène étudié au niveau des minutes prud'homales dans la seconde partie de cette thèse, en est un exemple³⁵¹.

Remarquons toutefois que l'analyse des thèmes de la mémoire, outre la problématisation autour du rapport de classes sociales, rend compte d'un autre phénomène. Celui-ci est explicité par Jean-Noël Retière et Olivier Schwartz dans l'Avant-propos de « Où en est la classe ouvrière ? » : « Si l'on pense le monde ouvrier d'aujourd'hui sous les traits de la classe ouvrière relativement homogène, à tout le moins partiellement unifiée, d'hier soir, force est de constater son effritement. Mais si, en revanche, on l'envisage à partir de ses métamorphoses, n'est-on pas amené à corriger en appel la trop hâtive sentence prononçant sa disparition ? » Et les deux auteurs de poursuivre : « La réalité correspond désormais à une mosaïque de situations (de classe) différenciées selon le degré de tertiarisation de l'emploi ouvrier, de marginalisation sociale suite à la perte de l'emploi, de décomposition des sociétés locales (villes "ouvrières", souvent dominées par une mono-industrie), de brassage de catégories socialement proches (sociabilité, voire mariages, associant ouvriers et employés ainsi que professions intermédiaires...), de "démocratisation" de l'institution scolaire, etc... »³⁵². Autrement dit, l'analyse des thèmes de la mémoire proposée dans la suite de cette troisième partie rend compte aussi, si

³⁵¹ Parmi les ouvrages référencés dans la bibliographie qui abordent cette question de la contre-réaction sociale, voir notamment la lecture de deux ouvrages des *cultural studies* britanniques : *La Culture du pauvre* de Richard HOGGART (*op. cit.*) et *L'Ecole des ouvriers. Comment les enfants d'ouvriers obtiennent des boulots d'ouvriers* de Paul WILLIS (Préface, postface et entretien avec l'auteur par Sylvain LAURENS et Julian MISCHI, Traduit de l'anglais par Bernard Hœpffner, Agone, 2011).

³⁵² Jean-Noël RETIÈRE et Olivier SCHWARTZ (dir.), « Où en est la classe ouvrière ? » in *Problèmes politiques et sociaux* n°727, La documentation française, mai 1994, p. 3.

l'on suit Retière et Schwartz, de la transformation de la classe ouvrière, de ses « métamorphoses ».

■ **Excursus : « J'ai une mauvaise nouvelle »**

Yoann : [...] Quand j'ai passé les entretiens, ils cherchaient un technico-commercial sédentaire et un directeur commercial. On devait être deux à être embauchés le lundi. Je me suis dit : « Tiens, le poste est peut-être vacant ». Je demande pour savoir s'ils cherchaient toujours un directeur commercial, pour voir si je pouvais en parler autour de moi à des gens qui cherchent du boulot. Et eux m'ont dit : « Non, non. Tu as de la chance. Tu es passé à travers les mailles. Toi, on va te prendre mais on ne prend personne derrière ». Donc on me forme. C'est vrai que pendant un mois, je n'ai pas été productif. Je n'ai fait que de la formation. J'avais mon poste. J'étais quasiment rodé. En CDI, il y a toujours une période d'essai d'un mois. J'avais fait mes papiers pour la mutuelle de la boîte. Le mercredi de la dernière semaine de ma période d'essai, on m'envoie à Orléans voir le commercial qui fait la région du Centre. C'est avec lui que j'aurais dû être en relation directe. Le matin, il me présente donc ses clients. Le midi, on va au resto. Et là, coup de fil. Mon chef : « J'ai une mauvaise nouvelle. On ne te garde pas à la fin de la semaine ». J'étais sur le cul. Il n'y a pas d'autres mots. Je n'ai rien bouffé. Ça m'a laissé sur le cul.

LA : Il t'a appelé au téléphone pour te dire ça ?

Yoann : Oui. Et là, le commercial qui était en face de moi, il hallucine. Il me dit : « Attends. Depuis ce matin, je te présente aux clients ». L'après-midi, on devait continuer. Le lendemain, on devait partir sur Auxerre et Sens. J'avais déjà pris contact avec le commercial qui faisait les régions du Sud. Je devais partir à Angoulême et Bordeaux avec lui. Enfin bref, je suis sur le cul. Je dis à mon commercial : « Tu me ramènes à la gare. Je pars à Vierzon tout de suite ». J'ai pris le train et je suis revenu. J'ai pris ma bagnole. J'ai été jusqu'à la boîte comme une furie. Je ne suis pas sorti de la voiture. Je suis resté sur le parking parce que sinon je cassais tout. Je me suis dit que ça ne servait à rien. J'y suis retourné le lendemain matin à neuf heures. Et je me suis expliqué. Le directeur n'était pas là. Ils m'ont certifié que ce n'était pas à cause de mon boulot. C'était parce qu'ils n'avaient vraiment pas le choix. Ils m'ont dit que sur les deux prochains mois, c'était mort. Ils prévoyaient une baisse de quarante pour cent des commandes. Ils m'ont dit aussi que si jamais ça repartait, j'étais prioritaire sur le poste. C'était il y a deux mois.

LA : Et depuis ?

Yoann : Rien du tout.

■ **Excursus : La cigarette**

LA : On avait le droit de fumer dans l'usine ?

Paul : Oui. La gauloise. Et les plus tire-au-flanc, ils les roulaient. Ça demande plus longtemps de rouler une cigarette. La gauloise, les gitanes, les gitanes maïs, ça fumait très très fort. [...]

■ **Excursus : « Il s'est suicidé »**

À partir de questions portant sur le thème de l'alcoolisme au travail, voici comment Guillaume, Johan et Ludovic ont rendu compte, spontanément, du suicide de l'un de leur collègues.

La commémoration de Guillaume.

LA : J'aimerais que l'on aborde la question de l'alcool.

Guillaume : Il n'y a plus d'alcool dans l'usine.

LA : Pour quelle raison ? Ça relève du règlement intérieur ?

Guillaume : Oui.

LA : Ça a passé quand et ça s'est fait comment ?

Guillaume : Ça s'est fait petit à petit. Avant, effectivement, la nuit, on buvait des bières, on buvait des canons. Il y a eu quelques abus pour des arrosages. C'est venu petit à petit parce que le problème vient des abus. Donc du jour au lendemain, ils ont dit : « Il n'y aura plus d'alcool dans l'entreprise ». C'est un directeur qui est maintenant à Châteauguay qui l'a dit. Même pour le casse-croûte, maintenant, tu as droit à une petite carafe mais c'est tout. Avant, le midi, quand on était quatre ou cinq à manger, on emmenait une bouteille de rouge chacun notre tour. Maintenant, c'est terminé. Tu n'as plus le droit de rentrer de l'alcool dans l'usine. Tu peux boire une petite carafe de rouge mais c'est tout.

LA : Comment ça a été accepté par les ouvriers ?

Guillaume : Il n'y a pas eu de conflits. Ça a été accepté petit à petit. C'est vrai qu'au niveau de la sécurité c'est bien. Après au niveau de la convivialité, tu te dis que ce n'est pas forcément bien. C'est là le souci.

Mais eux vont dire : « La convivialité, on n'en a rien à foutre pour l'entreprise. Nous, ce que l'on veut, c'est de la production et de la sécurité ».

LA : Par rapport à des gens qui seraient alcooliques ?

Guillaume : Il y a eu deux cas dans l'entreprise. Maintenant, il y a un ballon. Des fois ils font souffler les gars quand ils voient...

LA : Qui ça ?

Guillaume : La direction avec l'infirmière. Ils peuvent faire souffler les gens. Il y eu le cas avec deux personnes. Ils leur ont proposé de se faire soigner. Il y en a un qui n'a jamais voulu. Donc il s'est fait licencier. Et il y en a un autre qui avait accepté. Sauf que la veille de partir se faire soigner, il s'est suicidé... C'est vrai qu'avec du recul, tu te dis, le gars arrive dans des états qui ne sont quand même pas possibles et tu t'étonnes qu'il n'y ait pas d'accident.

LA : Il s'est suicidé à quel moment ?

Guillaume : Il s'est pendu chez lui.

LA : C'était quand ?

Guillaume : Au mois d'août.

LA : C'était proche de la rentrée ?

Guillaume : Oui. Il devait aller se faire soigner le mardi et le lundi il s'est pendu dans sa chambre.

LA : Il y avait une procédure administrative ?

Guillaume : Ils l'ont fait souffler deux fois dans le ballon et les deux fois ça a viré. Ils lui ont dit : « Il faut prendre une décision. Nous, on veut bien vous aider à vous soigner ». Il avait rendez-vous avec un toubib mais il n'y a jamais été.

LA : C'était la même chose avec le premier cas dont tu m'as parlé ?

Guillaume : Le premier cas, c'était encore différent. Le gars ne voulait pas bosser. C'était vraiment des trucs d'alcoolique... C'était complètement différent au niveau des personnes. Le gars qui est alcoolique et qui te dit : « Non. Je ne suis pas alcoolique. C'est les médicaments ». C'était le premier cas. Pour lui, il n'était pas alcoolique. Il n'avait plus de permis. Il venait au boulot quand il avait le temps. Ça a duré un petit bout de temps. Plus d'un an. Je crois qu'ils avaient soixante-douze absences non justifiées. Et souvent en arrêt de travail le reste du temps. Donc il a été licencié.

LA : Ils ont dû souffler tous les deux dans l'éthylotest ?

Guillaume : Le deuxième.

LA : Pas le premier ?

Guillaume : Non.

LA : Comment ça s'est passé ?

Guillaume : C'était à l'infirmerie.

LA : J'imagine qu'il a été pris en charge par l'infirmière ?

Guillaume : Oui. La première fois, ils ont appelé un taxi qui l'a ramené chez lui. La deuxième fois, c'était la nuit. Ce n'est pas l'infirmière qui l'a fait souffler mais le chef d'atelier. Ils ont dû appeler le commissariat pour qu'ils viennent le chercher. Ils l'ont fait se dégriser et ils l'ont lâché après. Vers quatre ou cinq heures du matin, il est rentré chez lui.

LA : Donc ça s'est su dans l'entreprise ?

Guillaume : Oui.

LA : Qu'est-ce que ça a créé comme sentiment ?

Guillaume : Ça s'est passé en juillet. C'était juste avant les congés.

LA : Là, on est loin de la camaraderie ?

Guillaume : Le problème c'est qu'un chef d'atelier met la pression au chef d'équipe. Il lui dit : « S'il vient saoul, tu le renvoies chez lui ou tu appelles le commissariat. Il va arriver quelque chose ». Après le risque, c'est la sécurité.

LA : Je cherche toujours à essayer de comprendre si c'est le fait d'une personne ou d'un système. Là, est-ce que le chef a agi parce que c'était dans sa personnalité ou est-ce que c'est un mode de fonctionnement propre à l'entreprise qui fait que...

Guillaume : Les deux. Philippe T.³⁵³ [le chef d'atelier en question,] est élu CFE-CGC. Il est délégué syndicat CFE-CGC mais il est « fou » : c'est un gars qui passe douze, quatorze voire seize heures au boulot. Il appelle la nuit. C'est un malade du boulot. Nous [au niveau de la CFDT : syndicat auquel appartient Guillaume], on lui a fait quelques piqûres de rappel. On lui rentre un peu dans la gueule. Mais ce n'est pas tout.

LA : Comment il est perçu parce que s'il agit comme ça en étant élu...

Guillaume : Avec le troisième collège, il n'y a que vingt-cinq personnes qui votent. Quand tu n'as personne en face, que tu es tout seul à te présenter...

LA : Ça doit quand même créer chez un certain nombre de salariés un sentiment d'injustice ?

Guillaume : Oui.

La commémoration de Johan.

LA : Et par rapport à l'alcool ?

Johan : C'est vrai qu'à l'époque, à Paulstra, il y en avait pas mal qui buvaient.

LA : Quand vous dites « à l'époque », c'était quand ?

Johan : Ça remonte à... Il y en a toujours qui boivent mais maintenant, c'est vachement surveillé. Je vais vous donner un exemple. Au casse-croûte, les gens emmenaient une bouteille de rouge ou une bière. Ce n'était pas pour se soûler... Je ne sais pas depuis combien de temps l'alcool est interdit... Peut-être depuis quatre ou cinq ans ?

LA : C'est propre à l'entreprise ou c'est une loi générale ?

³⁵³ Le prénom a été changé.

Johan : Je crois que c'est une loi qui interdit de consommer de l'alcool ou des stupéfiants dans l'entreprise. Avant, l'entreprise tolérait des choses. Même au niveau de la loi. Mais maintenant, c'est interdit. J'ai un exemple. Il y a eu une personne qui malheureusement s'est suicidée à cause de ça. Ils lui ont mis tellement la pression que cette personne s'est pendue. C'est une personne qui était dans notre équipe. C'est quelqu'un qui avait une quarantaine d'années. C'était un célibataire endurci. Il vivait avec sa mère. Je pense que l'élément déclencheur a été le décès de sa mère. Je pense que ça y a joué aussi. Quand je suis entré à Paulstra, c'est une personne qui buvait déjà. Elle a toujours bu. Elle n'arrivait pas bourrée. Mais c'était quelqu'un qui avait toujours un peu d'alcool dans le sang. C'était un alcoolique. Quelqu'un qui boit tout le temps n'est pas saoul. Je l'ai toujours connu. Eux le savaient très bien aussi. L'encadrement, les chefs de groupes le connaissaient. Du jour au lendemain, ils voulaient se débarrasser de cette personne. Ça a été des pressions. Il y a eu certainement cette loi sur l'interdiction de l'alcool en entreprise. Ils ont eu l'autorisation de faire des contrôles d'alcoolémie dans l'enceinte de l'établissement. Cette personne a donc été contrôlée positive.

LA : Ces contrôles, c'est avec l'autorité de la gendarmerie ?

Johan : Non. Quand ça s'est passé la première fois, il y avait le chef d'atelier et le chef de groupe. En fait, il faut deux personnes qui constatent. C'est un peu comme un gendarme qui va constater avec une autre personne une infraction. La première fois, il a été invité à rentrer chez lui. Non d'ailleurs, c'est eux qui l'ont ramené. Pourtant il était comme d'habitude. Il avait un taux d'alcool... Mais c'est quelqu'un qui avait toujours un taux d'alcool. Ils l'ont ramené. Ils lui ont mis la pression. Ils l'ont prévenu qu'il fallait qu'il se fasse soigner. Ils ont dû lui dire de faire une cure ou quelque chose comme ça. Ils l'ont recontrôlé une deuxième fois. Et là, ils ont fait venir la police. Je pense que lui s'est senti humilié. Vous devez avoir une certaine honte. Vous voyez les flics qui viennent vous chercher et les collègues qui vous regardent partir. Je me suis mis à sa place. Il a dû quand même prendre ça comme une humiliation.

LA : Vous y étiez le jour où ça s'est passé ?

Johan : Oui.

LA : Ça veut dire que vous avez assisté à la venue de la police...

Johan : Oui.

LA : Donc la police l'a emmené ?

Johan : Oui.

LA : Comment ?

Johan : Au commissariat. En cellule de dégrisement. Mais il n'était pas saoul. Pas plus que d'habitude. Quand je dis qu'il avait un taux d'alcool, ça veut dire que si vous aviez bu ce qu'il avait bu, vous seriez peut-être saoul. Mais ce n'était pas son cas. On voyait qu'il était alcoolisé. Mais il

pouvait travailler. Ils le savaient qu'il buvait. C'est ce que je dis : pourquoi du jour au lendemain s'acharner sur lui ? C'est quelqu'un qui a toujours bu. Quand je suis rentré, j'ai su qu'il buvait. Ce n'est pas comme quelqu'un qui se met à boire du jour au lendemain. Par rapport à ça, il y a eu les grandes vacances. C'était en août.

LA : Quand est-ce qu'elle est venue la police ?

Johan : Cette personne s'est suicidée il y a environ deux ans. C'était entre le mois de mai et le mois de juillet. Lui s'est suicidé la veille de la rentrée du boulot.

LA : Entre le moment où la police est venue le chercher et...

Johan : Il a eu une mise à pied.

LA : Il était encore dans l'entreprise ? Il est revenu ?

Johan : Il me semble qu'il a eu une mise à pied. Puis il est revenu. Il y a eu les grandes vacances puis il s'est suicidé la veille de reprendre le travail. Mais là, par contre, le chef d'atelier qui mettait la pression, [Philippe] T., il s'est senti un peu... Je pense qu'il a eu les boules. Pas dans le sens où le gars s'était suicidé mais il a eu peur pour lui. Il a dû se dire : « Si ça se trouve, ils vont dire que... » Alors après, il était tout mielleux. « On n'a jamais dit que l'on allait le licencier. » Il cherchait à dire que ce n'était pas lui. La personne qui s'est suicidée n'a pas laissé de lettre pour expliquer pourquoi. Ça n'aurait pas changé le problème mais ça aurait peut-être permis à la direction d'avoir une pression supplémentaire.

La commémoration de Ludovic.

LA : Dans l'entreprise, il y a des soucis qui sont liés à l'alcool ?

Ludovic : Il y a eu des soucis il y a environ deux ans... Ça fera deux ans cette année. La personne est arrivée avec de l'alcool... Elle avait le canon. Son chef d'atelier l'a emmenée à l'infirmerie pour souffler dans l'appareil. Parce qu'ils ont maintenant un appareil pour tester l'alcoolémie...

LA : Dans l'entreprise ?

Ludovic : Oui... Donc ils l'ont emmenée pour souffler. Et suite à ça, ils ont appelé le commissariat pour l'emmener en cellule de dégrisement.

LA : Ils sont venus dans l'entreprise ?

Ludovic : Oui.

LA : C'était déjà arrivé dans l'entreprise ?

Ludovic : Non. C'est la première fois.

LA : Comment il a réagi ?

Ludovic : La personne est décédée. On ne sait pas vraiment si c'est lié à ça... C'est quelqu'un qui avait déjà des problèmes. Deux ou trois ans avant, il avait perdu sa mère et s'était plus ou mois réfugié dans l'alcool. Il y avait un ras-le-bol un peu général... La veille de reprendre, il s'est suicidé.

LA : Comment ça a été vécu dans l'entreprise ?

Ludovic : Tout le monde l'appréciait. Ça a été un choc. Surprise oui et non parce qu'il avait dit que le jour où il perdrait son boulot, il se mettrait en l'air... Un petit peu déçus...

LA : Qui ?

Ludovic : Nous. On était déçus que ça se passe comme ça. Il y a peut-être d'autres moyens de précaution...

LA : Vis-à-vis de lui ?

Ludovic : Oui. Je pense que son chef avait le moyen de faire autre chose que d'appeler la direction et que la direction appelle la police pour venir le chercher. Je pense que la personne aurait pu être raccompagnée chez elle et qu'on le mette à pied.

LA : Tu as d'autres exemples concernant l'alcool ?

Ludovic : Non, non... Il faut dire qu'on n'a pas trop connu ça. Peut-être qu'à l'époque, ils en ont connu plus... Mais nous, non.

LA : Tu n'as pas d'exemple de gens qui pourraient boire dans leur coin ?

Ludovic : Non parce que maintenant l'alcool est interdit à l'usine.

LA : Par qui ?

Ludovic : La direction. Même au niveau du restaurant, il n'y a plus d'alcool. Ça fait peut-être quatre ou cinq ans qu'on n'a plus le droit de boire de l'alcool à l'usine.

LA : C'est un règlement...

Ludovic : Interne.

Les deux premiers excursus illustrent la manière dont les ouvriers peuvent réagir au rapport de classes : la colère contenue dans le récit de Yoann et la ruse dans celui de Paul. Le troisième excursus évoque la question de l'alcoolisme au travail et celle du suicide. Dans les narrations de Guillaume, Johan et Ludovic, le rapport de classes s'exprime à travers le comportement du personnel d'encadrement. La critique se concentre plus particulièrement sur l'attitude du chef d'atelier. On observera pour terminer que l'expression de la mémoire, telle qu'elle apparaît dans les trois excursus, rend compte de l'antagonisme « eux-nous » théorisé par Richard Hoggart. « La plupart des groupes sociaux, écrit en effet Hoggart dans *La Culture du pauvre*, doivent l'essentiel de leur cohésion à leur pouvoir d'exclusion, c'est-à-dire au sentiment de différence attaché à ceux qui ne sont pas "nous". [...] Pour les classe populaires, le monde des "autres" se désigne d'un mot : "eux" ». Et le sociologue anglais de préciser : « Le monde des "autres", c'est d'abord celui des patrons, qu'il s'agisse d'employeurs privés ou de fonctionnaires, comme cela tend à devenir la règle. Mais le monde des "autres" s'étend facilement aux membres de toutes les autres classes, exception faite de ceux que les travailleurs connaissent personnellement. Un médecin généraliste qui se fait accepter en se dévouant à ses clients n'est pas "un autre" : il a lui-même (ou sa femme) une physionomie sociale. "Les autres", cela

comprend encore les policiers, les fonctionnaires de l'autorité centrale ou locale que les travailleurs ont l'occasion de rencontrer, les instituteurs, les assistantes sociales et les juges de correctionnelle. Il fut un temps où les directeurs de bureaux de chômage et les assistantes sociales étaient particulièrement typiques de cet univers. Aux yeux des couches les plus pauvres en particulier, le monde des "autres" constitue un groupe occulte, mais nombreux et puissant, qui dispose d'un pouvoir discrétionnaire sur l'ensemble de la vie : le monde se divise entre "eux" et "nous" »³⁵⁴. Dans le cas présent, cet antagonisme est celui du « eux-chefs » *versus* « nous-ouvriers ».

³⁵⁴ HOGGART, *op. cit.*, pp. 117-118.

CHAPITRE 8

L'aire domestique

L'adjectif « domestique » vient du latin « domus » qui signifie la « maison ». La locution « aire domestique » désigne donc ici l'espace de résidence de la famille (c'est-à-dire le logement) élargi à son environnement social immédiat (le quartier, voire, plus rarement, le village dans certaines interviews) mais aussi les conduites de sociabilité, les liens d'interconnaissance, etc., qui sont en œuvre dans cet espace.

L'étude de l'aire domestique porte sur trois thèmes : la famille, la vie domestique et l'espace domestique. L'analyse de ces différents thèmes s'appuie sur le matériau biographique, plus spécifiquement sur les données collectées lors du second entretien. Cet entretien, nous l'avons vu dans le chapitre 1, a en effet servi de support à l'exploration du vécu familial et de la quotidienneté en dehors du travail. Les objets commémorés par les enquêtés au moment du second entretien sont liés à l'enfance. Pour la première génération (les plus de trente-cinq ans), la commémoration est localisée dans les années 1950-1980, pour la seconde (les moins de trente-cinq ans), dans les années 1980-1990.

LA FAMILLE

Le thème de la famille, auquel nous allons maintenant nous intéresser, s'articule autour des différentes figures de la parentèle.

La figure de la mère

L'affectivité et la sociabilité chez les ouvriers s'acquièrent d'abord au sein de la famille : toutes les familles du corpus relèvent au départ de l'union d'un homme et d'une femme officialisée par le mariage. La famille, telle qu'elle est définie par l'enquête au moment de l'enfance, est constituée des ascendants (les parents voire aussi les grands-parents) et des collatéraux (les frères et les sœurs). L'évocation des oncles et des tantes, lorsqu'ils existent, est plus épisodique. « La mère, comme l'avait noté Michel Verret en 1988 dans *La Culture ouvrière*, reste la grande figure du foyer ouvrier »³⁵⁵. C'est autour d'elle que s'organise la famille ouvrière. La distance qui sépare Gilles de son enfance lui permet ainsi d'en prendre conscience : la remarque qui suit est formulée après l'exercice de mentalisation du premier logement.

Gilles : [...] Le seul changement que j'ai eu depuis que l'on s'est vus, c'est que j'ai perdu ma mère au mois de juin. Ça me fait un peu dépit parce que je m'aperçois que depuis que ma mère est partie, avec mon frère et mes sœurs, on se voit déjà moins que lorsqu'elle était vivante. Ma mère était un petit peu, pas le centre du monde, mais celui de la famille.

LA : Celle qui fédérait un petit peu...

Gilles : Là, je m'aperçois... Je vois que mon frère est venu une fois au mois de juillet. C'était un mois après la disparition de ma mère et depuis on ne l'a pas revu. D'habitude il revenait tout le temps avant les fêtes. Là, on ne l'a pas vu cette année. C'est une génération qui s'en va et ça s'éparpille un peu. C'est un peu dommage. Enfin bon... Et je vois du côté de ma femme, ça a fait pareil. Ma femme a perdu sa mère il y a deux ou trois ans...

LA : Il n'y a pas d'autres moments dans l'année qui peuvent fédérer la famille ?

Gilles : Si, je pense qu'au niveau des fêtes on va se voir un petit peu plus, se contacter un peu plus. Mais s'il n'y a pas un frère ou une sœur qui dit : « Tiens, on va se réunir. », je pense que... Moi, je ne vois plus certaines sœurs qui sont sur place. J'en ai une autre... Tout le monde n'est pas à Vierzon.

LA : Votre frère habite toujours...

³⁵⁵ Michel VERRET, en collaboration avec Joseph CREUSEN, *La Culture ouvrière*, ACL édition / Société Crosus, 1988, p. 61.

Gilles : Non, il est sur Saint-Étienne. J'ai une sœur qui habite dans l'Yonne, sur Chablis. Sinon les autres sont sur Vierzon. J'en ai une qui est en retraite et qui est souvent partie. Elle a un appartement dans le sud. Mais même avec ceux qui habitent Vierzon, on se voit moins souvent que lorsqu'il y avait ma mère. Pourtant ça ne fait que six mois qu'elle est décédée. Enfin bon, c'est la vie...

L'évocation de la figure de la mère, au niveau de l'enfance, est récurrente dans l'ensemble des narrations biographiques. Elle donne lieu à des descriptions de la mère, lorsque description il y a (celles-ci sont rares dans le cas des ouvriers appartenant à la deuxième génération), très variables d'un interviewé à l'autre.

Exemple 1.

Aline : Ma mère avait une forte personnalité par rapport à mon père qui était complètement effacé. [...] [M]a mère était très dépensière. Elle ne payait pas toujours le loyer. Les huissiers venaient à la maison. Toujours en cachette de mon père. Mon père ne le savait pas. On interceptait le courrier. On faisait tout un tas de trucs pour que mon père ne voie pas. Surtout que lui, il avait horreur de ça. Toutes les dettes, lui, il ne le supportait pas. D'ailleurs il faisait des travaux en dehors pour avoir de l'argent de poche pour lui. Jamais il ne donnait sa paye entière à ma mère. Pour aller boire, il travaillait ailleurs. [...] [Ma mère] n'en avait rien à faire de savoir si elle avait des dettes. Lui, ça, il ne le supportait pas. Ils se sont souvent engueulés pour cette raison. Il avait raison. C'est vrai qu'il y a eu des moments... Mais en plus, ce n'était pas pour elle qu'elle le faisait. Ce n'était pas pour se payer des fringues. C'était pour mes frères. [...] Les plus petits. Parce que nous, les plus grands, on n'était pas non plus malheureux. Mais quand, eux, sont devenus ados, elle a fait des trucs. C'était phénoménal. Il fallait toujours le plus beau, le plus...

Exemple 2.

Jean : Ma mère, c'était une femme très douce et très gentille...

D'une manière générale, l'évocation de la figure de la mère met en évidence plusieurs phénomènes. Chez les plus de trente-cinq ans, si certaines femmes ont travaillé avant le mariage comme ouvrière d'usine, personnel de maison dans des grands domaines ou chez des bourgeois, etc., la majorité d'entre elles n'ont plus ou pas d'activité professionnelle déclarée, au sens fiscal du terme, après leur mariage. On notera que le mariage, pour certaines de ces

femmes, est un moyen d'échapper à une condition sociale encore plus précaire, ou projetée comme telle, mais ce n'est pas forcément un lieu d'épanouissement. « À mon avis, [...] [ma mère] s'est retrouvée comme beaucoup de jeunes femmes, voulant faire un beau mariage, avec du paraître, avec du chic, et elle s'est mariée avec un petit cheminot. Voilà. Donc les premières années de mariage, formidable. Et au fil des années, ils ne me l'ont jamais dit, mais je la soupçonne d'avoir regretté de ne pas avoir fait un beau mariage » (Paul). La famille ouvrière, chez les plus âgés, est souvent nombreuse. Notamment parce que la sexualité est interdépendante de la génitalité. Dans la plupart des cas étudiés, il y a au moins trois enfants. Gilles se souvient : « [...] quand ma mère accouchait d'une sœur plus jeune que moi, alors on allait chez des amis ». La mère, comme nous le verrons dans la suite de ce chapitre, est chargée des tâches domestiques (le ménage, la lessive, les repas, les conserves, les courses, la couture, etc.) et de l'éducation des enfants. Chez les moins de trente-cinq ans, ce qui change par rapport aux plus âgés, c'est que la famille est moins nombreuse. Le nombre d'enfants est de deux ou trois. Autre changement, la majorité des mères, comme beaucoup de femmes en France passé les années soixante, ont une activité salariée³⁵⁶. On remarquera toutefois que le fait de travailler en dehors de la maison ne dispense pas la femme d'une partie des obligations domestiques. C'est encore à elle qu'incombe la préparation des repas, l'éducation des enfants, etc. On remarquera également, cela quelle que soit la génération concernée, que la référence à la croyance, croyance religieuse³⁵⁷ (exemple 1) ou

³⁵⁶ Au niveau national, concernant l'emploi ouvrier féminin, Margaret MARUANI notait au début des années 1990 : « La féminisation de la population active est désormais un fait installé, un fait marquant, un de ceux qui ont transformé la configuration du marché du travail : 6,5 millions de femmes actives dans les années 60, 10,5 millions aujourd'hui. Il s'agit bien là d'un événement social majeur, et d'un événement qui ne touche pas les seules femmes : c'est l'ensemble du paysage social du monde du travail qui, en l'espace de trente ans, a été bouleversé » (« Ouvrages de dames » in *Autrement*, Série Mutations n°126 « Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux », janvier 1992, p. 66). Cf. aussi *Les Ouvriers dans la société française* de NOIRIEL (*op. cit.*, p. 213).

³⁵⁷ Tous les interviewés font référence à la religion catholique en dehors de Zouhir qui se réfère à la religion musulmane.

croyance ésotérique (exemple 2), est plutôt rattachée aux figures féminines de la parenté (la mère et la grand-mère).

Exemple 1.

Jean : Mon père était laïc. Mon grand-père aussi. Ma grand-mère [paternelle] était bigote. [...] J'ai d'ailleurs une petite anecdote concernant la religion. Ma mère était croyante mais pas pratiquante. Quand mon premier frère est né, elle a voulu le baptiser. Mais celui qui devait être le parrain n'est pas venu à l'église. Devant cette force-là, ma mère a abandonné et les trois autres enfants n'ont pas été baptisés.

LA : Pourquoi il n'est pas venu à l'église ?

Jean : Peut-être parce qu'il était au bistrot et qu'il a oublié l'heure... Est-ce parce qu'il n'est pas venu volontairement ? Je ne sais pas. On peut tout imaginer... Mon père a rarement raconté des choses de sa vie...

LA : Donc les autres enfants n'ont pas été baptisés ?

Jean : Non. On n'est pas baptisés. Le premier, il l'est. Il ne l'aurait pas été, il ne se serait pas conduit plus mal... Ni mieux, ni mal. On n'est pas croyants. Aucun de nous n'a baptisé ses enfants. Que ça soit ma sœur ou mes deux frères, nous sommes laïcs. Et je n'ai aucune envie...

Exemple 2.

Ludovic : Nous, mon père, ma sœur et moi, on n'est pas baptisés. Ma mère, je crois que si mais je n'en suis pas sûr parce qu'on n'en parle pas vraiment... Ce n'est pas un truc qu'on pratique. On n'est pas pratiquant. Donc on n'en parle pas. Par contre ma mère est très superstitieuse. [...] On habite 13 rue des B. Le « 13 », tu ne le verras pas sur le pilastre. Tu ne verras pas un hibou en bibelot. Dès qu'elle entend un hibou ou une chouette, c'est que quelqu'un est décédé... [...] Elle est vraiment superstitieuse. Le pain, tu ne le mettras pas à l'envers.

La figure du père

L'évocation de la figure du père, à l'instar de celle de la mère, est à la fois récurrente dans tous les récits biographiques et donne lieu à des descriptions très variées (les descriptions sont formulées essentiellement par des enquêtés appartenant à la première génération).

Exemple 1.

François : Mon père avait eu un problème. Il avait eu une diphtérie quand il était très jeune. Elle lui avait occasionné une tache dans la jambe droite. Donc il avait une jambe... Quand il est devenu adolescent, à la période de

sa croissance, ça lui avait étiolé la jambe. Elle n'était pas configurée normalement. Autant sa jambe gauche était normale, avec un tour de cuisse tout à fait normal, autant sa jambe droite était totalement étiolée par la maladie.

Exemple 2.

Paul : Quand il était jeune, vers trente, quarante, quarante-cinq ans, jusqu'à cinquante ans, après il a déprimé, mon père était sportif, il était costaud. Toutes les bonnes femmes le regardaient quand il était en short l'été dans le jardin. Il était bronzé, cuit. [...] Je me rappelle qu'il avait le cou, derrière la nuque, qui était cramé. Il était costaud. Il faisait beaucoup de jardin. [...] [Q]uand il était jeune, il avait fait de la boxe. Il faisait de la gymnastique. Il était taillé comme Tarzan. Mon père c'était un bel homme. Oh la vache. Et puis à cinquante balais, hop, il s'est mis à [déprimer].

Quelle que soit la génération, l'évocation de la figure du père est rattachée à un certain nombre de tâches s'apparentant à ce que Florence Weber appelle le « travail à-côté »³⁵⁸. Les enquêtés citent le jardinage, la coupe du bois de chauffage, etc. Par rapport au père, la seule variable qui, dans notre corpus biographique, puisse être considérée comme un point de différence majeure entre les deux générations concerne la dépendance à l'alcool. En effet, la dépendance est évoquée par un tiers des plus de trente-cinq ans. Il s'agit d'Aline, de Pascal et de Paul. Inversement, elle ne l'est pas chez les moins de trente-cinq. Dans l'étude du thème de la famille au niveau de l'enfance, cette variable amène toutefois deux remarques. La première est liée au fait que le rapport de dépendance à l'alcool, dans les narrations de Pascal et de Paul, n'est pas historicisé. Il est présenté comme un élément définissant la personnalité du père, qui plus est lorsque celui-ci a déjà atteint un certain âge.

Pascal : Mon père, disons qu'il buvait mais il ne se saoulait pas. Pas du tout. Et un jour, il s'est fait arrêté pour un contrôle de papiers [...]. [Il] avait dépassé [le taux d'alcool]. Il a eu un retrait de permis de six mois. [...] Le jour où il a eu sa suspension de permis, il a dit : « J'arrête de boire ». Depuis, il n'a pas touché un seul verre.

³⁵⁸ Florence WEBER, *Le Travail à-côté. Etude d'ethnographie ouvrière*, EHESS, 2007.

Paul : Mon père buvait un verre de rouge à table, point, terminé. Je ne l'ai jamais vu bourré mais bon, à la fin, il aimait bien le whisky. D'ailleurs, il y avait des soirs où je le disais : « P'pa, non, non, on arrête ». « Allez, un p'tit dernier. » « Non, non. »

La dépendance est donc difficile à dater. Était-elle déjà présente au moment de l'enfance ? Les récits de Pascal et de Paul ne permettent pas vraiment de répondre à cette question. On sait tout au plus dans le cas de Paul que ses parents « s'engueulaient à longueur de journée » ou inversement, qu'il leur arrivait de ne pas se parler pendant un certain temps. Mais était-ce déjà lié à un problème d'alcool du père ?

L'analyse de la narration d'Aline n'est pas non plus sans poser un problème. Aline ne dit pas que son père était alcoolique lorsqu'elle était petite, ni qu'il ne l'était pas, elle dit : « Je ne m'en souviens pas ». Mais la narration présente toutefois l'avantage d'être partiellement historicisée. Ainsi, il est possible de localiser le moment où Aline prend conscience de la dépendance. La prise de conscience intervient vers la fin de l'enfance lorsque l'alcoolisme finit par influencer sur le quotidien des autres membres de la famille, lorsque le comportement paternel, en devenant de plus en plus violent, met en danger la vie d'autrui, en particulier celle de la mère. La commémoration par Aline des « jours où l'humeur est sombre », selon l'expression du psychanalyste Jean-Bertrand Pontalis³⁵⁹, rendue sombre par l'alcoolisme de son père, puis quelques années plus tard par celui de son premier mari, est présentée dans la suite de ce document (□).

La deuxième remarque est liée aux conditions de l'enquête. Certains sujets sont parfois plus difficiles que d'autre à aborder en situation d'entretien sociologique. La dépendance à l'alcool, surtout lorsqu'elle concerne l'un des proches parents, en est un. D'autres pères étaient-ils dépendants ? Là encore, le matériau biographique ne permet pas de répondre à cette question dans la

³⁵⁹ Jean-Bertrand PONTALIS, *Un jour, le crime*, Gallimard, 2011, p. 125.

mesure où aucun élément objectif, implicite ou explicite, ne le laisse entrevoir. Toutefois, je poserais comme hypothèse que le refus d'évoquer cette dépendance, pour partie, a été motivé par la difficulté de l'exprimer publiquement.

□ **Encadré : « Mon père buvait »**³⁶⁰

« Mon père buvait et il était violent quand il avait bu. C'était souvent quand il rentrait le soir. [...] [Il] hurlait dehors pour qu'on aille chercher un truc qu'il avait dans la voiture... Et c'était la comédie. Quand il arrivait, c'était tout le temps... Pas au début quand on était petits. Je ne m'en rappelle pas. Ce n'était pas comme ça. Mais en grandissant... En plus, ma sœur n'est pas sa fille. Ma mère a eu une aventure avec quelqu'un. Elle devait se marier. Ça ne s'est pas fait parce qu'elle a trouvé quelqu'un d'autre. Et à dix ans, comme ça, dans une phrase, mon père a dit à ma sœur... Non, elle l'a su par quelqu'un d'autre qu'elle n'était pas sa fille. Donc à partir de ce moment-là, elle lui a dit : "Toi, tu n'as rien à me dire. Tu n'es pas mon père". Alors nous, on a vécu ça comme un choc [...]. En plus, ma mère n'a jamais voulu [...] dire [à ma sœur] qui était son père [...].

[Mon père] a dû connaître ma mère alors qu'elle était enceinte. Il [...] a reconnu [ma sœur] quand elle est née. Il l'a élevée comme sa propre fille. C'est parce que quelqu'un le lui a dit. Elle en a voulu à nos parents. Je me mets à sa place. Ça ne devait pas être rigolo de l'apprendre par quelqu'un d'autre. Donc elle leur en a voulu. À chaque fois, c'était des comédies. Parce qu'elle ne supportait pas l'autorité de mon père. Enfin, l'autorité... Quand il disait quelque chose, surtout quand il avait bu, il valait mieux se taire. Nous, mon frère et moi, on se taisait. Mais elle ne pouvait jamais se la fermer. Donc ça commençait, par un petit truc, un autre petit truc, ça montait en épingle. Et souvent, quand il rentrait le soir... Moi, j'ai une image terrible : suivant comment la porte était fermée, si elle claquait, on savait qu'il allait se passer quelque chose. Il coupait le fil de la télé, la table faisait trois fois le tour de... Par contre, il s'en prenait souvent à ma mère. À ma sœur aussi. Mais le regard, c'était sur ma mère. Il lui en voulait énormément. Après, en tant que femme, j'ai su des choses, mais bien après. Je pense qu'ils auraient dû se séparer à un moment donné parce qu'ils ne pouvaient plus vivre ensemble. Mon père était malheureux. Donc il buvait. Et ça n'a pas arrangé la situation [...].

³⁶⁰ Pour faciliter la lecture, les différentes parties de la narration ont été réordonnées.

[Mon père] adorait les enfants. Il n'aurait pas voulu que ma mère... Il en aurait eu... Comme ma mère ne pouvait pas prendre la pilule, elle en aurait eu "autant comme autant". On aurait dû avoir un septième frère ou sœur. Mais elle a avorté. À partir de ce moment-là, c'était terminé, elle ne voulait plus qu'ils couchent ensemble. Donc ça s'est envenimé encore bien plus [...].

Je pense que ma mère a accepté [de se marier avec mon père] parce qu'elle était enceinte et elle ne savait plus comment faire. C'était celui-là, ça aurait été un autre, je pense... Enfin, c'est terrible ce que je vais dire, je n'en sais rien mais je le dis maintenant en tant que femme... Est-ce que c'est ça ? Il était gentil. Il a reconnu sa fille. Donc pour lui... Et pour nous, il était très bien. Mon père pouvait faire la cuisine. Il pouvait faire tout un tas de trucs. Ma mère pouvait aller accoucher, il restait avec nous. Il s'occupait de nous³⁶¹. Tant qu'il n'avait pas bu, ça se passait très très bien. Moi, j'ai adoré mon père jusqu'à ce qu'il fasse vraiment l'imbécile et que ça se passe très mal. Si vous voulez, on ne pouvait aller nulle part. Si jamais il buvait le canon, il pouvait nous laisser sur le bas-côté de la route. J'ai le souvenir de trucs comme ça, c'est terrible. Pour un enfant, un abandon en permanence. On ne pouvait se fier à lui. Parce qu'on savait qu'à un moment donné, il pouvait disjoncter et faire n'importe quelle connerie. Mais je pense que c'est plus par rapport au problème de ma sœur. Ma mère l'a accepté mais ne l'a jamais aimé en fait. Elle a eu des enfants parce qu'elle avait un corps à avoir des enfants mais sans vraiment les désirer. Aucun. C'est vrai que c'est terrible [...].

Plus mon père vieillissait, moins il supportait l'alcool et plus il était violent. Je ne me rappelle pas que c'était particulièrement contre nous. C'était souvent contre ma mère. Comme nous, on s'interposait devant lui, puisqu'on était plus grands, on se mettait devant, donc on recevait des trucs que ma mère aurait dû recevoir. Il était violent. Il tapait. Ce qui était pénible après, c'est qu'il se mettait à chialer. Lui, il avait oublié parce qu'il était dans l'alcool. Mais nous, par contre, on n'oubliait pas. Et puis vingt ans plus tard, je me suis retrouvée avec les mêmes problèmes avec mon premier mari. Je voyais mon père. Là, j'ai dit : "Stop, il faut que j'arrête". Ça, c'est terrible. Alors on dit souvent que l'on reproduit ce qu'on a vécu. Ma première vie, c'est vrai que c'était un peu ça. Mon premier mari n'était pas comme ça au départ mais il l'est devenu. Il y avait un problème d'alcoolisme chez eux parce que son père et sa mère buvaient [...]. Mes beaux-parents, eux, ils ne s'engueulaient pas. Ni rien du tout. Ils étaient soûls. Ils dormaient. Ils buvaient tous les deux. Pour

³⁶¹ Ces remarques concernant la prise en charge des tâches domestiques (« Mon père pouvait faire la cuisine. Il pouvait faire tout un tas de trucs. ») et les soins aux enfants (« Il s'occupait de nous. ») semblent être associées aux périodes d'accouchements : à un autre moment de l'interview, lorsqu'elle fait référence à l'électroménager, Aline dit : « Mon père ne s'occupait de rien ».

mon ex-mari, l'alcool c'était ordinaire [...]. Petit à petit, au fil des années, [...] [mon premier mari] s'est mis à boire. Et après, il a eu des problèmes avec son boulot. De plus en plus, il buvait. Plus on vieillit, moins on supporte. Après c'était la déchéance. Comme mon père [...].

Entre le mariage de ma sœur et le mien, [pour mon père,] ça s'est très mal passé au niveau de l'alcool. Donc il a été se faire soigner. Un beau jour... C'est-à-dire, il se faisait soigner, mais lui, tout seul. Il n'a pas été dans une maison ni quoi que ce soit. C'est lui qui a décidé un beau jour... Mais il était monteur de pneus. Donc les gens lui disaient : "Viens boire un coup". Surtout qu'il y avait un café juste à côté. Et il buvait des grenadines. Donc il s'est fait foutre de lui : "T'es pas un homme...". Et au bout d'un moment, il a été revoir le médecin. Peut-être un an après, et là, il était super. Ce n'était plus le même homme. De toute façon, quand il n'avait pas bu, ce n'était pas le même homme. Alors le médecin lui a dit : "Vous pouvez reboire. Un petit peu...". Donc il a recommencé. Là, c'était... [...].

Mon père [...] a quitté le domicile [en 1983]. Apparemment, il a voulu revenir. Il y a très peu de temps [que je l]'ai su [...]. Mais ma mère n'a pas voulu. Il a quitté le domicile et il est parti tout seul dans une maison. Là, il a vécu jusqu'en 95. Puisqu'il est mort en 95. Mais c'est lui qui est parti. Je disais souvent à ma mère : "Mais pourquoi tu n'es pas partie ?" Elle disait : "Qu'est-ce que tu voulais que je fasse ? Avec six gamins, comment voulais-tu que je m'en aille ? C'était impossible". Par contre, je pense que ma mère n'aurait pas eu la force de s'en aller. C'est vrai que ce n'est pas simple. On ne s'en va pas comme ça. J'ai vécu vingt ans avec mon ex-mari. Il a fallu dix ans pour mettre la menace à exécution. Parce qu'au bout d'un moment, vous n'en pouvez plus. Mais du jour où je l'ai fait, jamais je ne serais revenue en arrière [...]. Quand je l'ai quitté, enfin, quand on s'est séparés parce que c'est lui qui m'a quittée... Mais on était d'accord tous les deux. On avait une maison. Quand j'ai demandé à quitter la maison et à avoir un logement HLM, sur le document des HLM, et ça, c'est il y a douze ans, ce n'est quand même pas si vieux, sur le papier des HLM de Vierzon, c'était marqué qu'il fallait que j'aie l'accord de mon mari pour pouvoir avoir un logement. Il fallait l'accord de mon ex-mari parce que je n'étais pas divorcée [...]. Moi j'ai dit : "Certainement pas. [...] Je ne demanderai pas l'accord de mon mari pour avoir un logement HLM". [...] J'ai été trouver un appartement avec un propriétaire mais pas de logement HLM. Il était hors de question que je lui demande quoi que ce soit. »

Les autres figures de la parentèle

J'ai dit précédemment que le nombre d'enfants est plus important dans les familles de la première génération. Cet élément n'est pas sans conséquences sur les relations au sein de la fratrie : notamment en ce qui concerne l'obligation faite aux enfants les plus âgés de la famille de prendre en charge les plus jeunes. Lorsque je demande par exemple à Gilles s'il y avait une bibliothèque ou des livres chez lui, il me répond :

Gilles : Il y avait quelques livres mais comme il y avait une bibliothèque municipale, on se servait là-bas. On y était tous inscrits.

LA : Vous y alliez avec votre mère, vos parents ?

Gilles : Ou avec mes frères et sœurs qui étaient plus âgés que moi. Parce que souvent dans les familles nombreuses, c'est souvent les grands qui s'occupent des petits pour les devoirs.

LA : Là, c'était le cas ?

Gilles : Oui, mon frère nous a aidés parce qu'il avait huit ans de plus que moi. Quand j'avais six, sept ans, lui avait quatorze, quinze ans. Et moi j'ai fait pareil avec mes sœurs plus jeunes.

Cette situation de responsabilité familiale des aînés à l'égard de leurs jeunes frères et sœurs, que la mère ait un emploi ou non, cette « règle » pour reprendre un terme utilisé par Aline³⁶², n'apparaît pas dans les narrations des moins de trente-cinq ans.

D'une façon générale, tous les ouvriers interviewés font davantage référence à leurs grands-parents qu'à leurs oncles et tantes. Il faut dire que la plupart des grands-parents, quelle que soit la génération, habitent à proximité du foyer parental. L'évocation de ces deux composantes de la parentèle (grands-parents et oncles-tantes) est généralement associée aux solidarités et aux sociabilités familiales. L'exemple 1 renvoie plus spécifiquement à la question des solidarités. Les trois autres à celle des sociabilités : sociabilités qui

³⁶² « La règle, c'était ça. On ne se posait pas de question. C'était comme ça. Pour nous, c'était normal. »

s'exercent lors du repas dominical (exemple 2), lors de la visite de la famille (exemple 3), lors des vacances (exemple 4).

Exemple 1.

Yoann : [...] [M]es parents ont fait un crédit. Ils se sont serré la ceinture et ils ont construit leur maison. Aujourd'hui, ils sont propriétaires. C'est bien ce qu'ils ont fait... Pendant que mon père allait faire la maison avec mon grand-père, [...] en attendant, on [...] a vécu un moment chez ma grand-mère.

[...]

LA : Dans l'appartement de [la cité HLM] Gustave Flourens, ton père y vivait aussi ?

Yoann : Ouais.

LA : Parce que tu m'as décrit trois chambres je crois...

Yoann : Ouais, mon père dormait dans le canapé, dans le salon. [...] [Mes parents] étaient mariés, ils avaient un enfant mais mon père dormait dans le salon et ma mère dans sa chambre. Ils vivaient sous le toit de mes grands-parents et c'était, c'était le respect. C'était une marque de respect.

Exemple 2.

LA : Vous avez dit que le dimanche il y avait la visite dans la maison des grands-parents. Il y avait parfois de la famille qui venait dans cette maison...

François : Oui, oui, toujours le dimanche. Mon père, c'est une grande famille. Du côté de ma mère, je crois qu'ils étaient quatre. Du côté de mon père, ils étaient huit. Vous imaginez quand il y avait des rassemblements, il y avait du monde.

Exemple 3.

Pierre : [...] Il y avait de la famille qui venait nous voir. Oui, c'était des Parisiens. Parce que toute la famille de mon père est partie sur Paris. Mais c'était peut-être une fois par an. D'ailleurs, quand ils venaient, c'était aussi un peu la fête. [...]

LA : Et ils dormaient dans la maison ?

Pierre : Oui, on arrivait à les mettre dans une chambre. On faisait des lits par terre. Mais quand ils venaient, c'était aux beaux jours. Ce n'était pas l'hiver. Donc on mettait des trucs par terre. Je me souviens que venaient ma tante, mon oncle et les deux cousines. Les cousines couchaient sur un vieux matelas et leurs parents dormaient dans le lit de mon frère. Mais c'était rare, très rare. Du côté de ma mère, jamais je n'ai vu des frères et sœurs venir chez moi. De passage, comme ça : « Bonjour, ça va ? » Oui mais pas pour venir manger. Après, quand on est venu à Graçay dans la

grande maison, c'était différent. Je me souviens que j'avais quelques oncles qui venaient de temps en temps.

Exemple 4.

Benoît : Je me suis toujours vu partir en vacances avec mes parents. Avant, on ne partait que notre famille. C'était il y a des années, ça fait longtemps. Puis après mes parents sont partis avec mon oncle et ma tante. On était dix. Il y avait les enfants. On était deux familles de cinq et on partait tous ensemble en vacances.

LA : Donc c'était avec vos cousins et vos cousines ?

Benoît : Voilà. C'était le camping. C'était convivial. C'était bien. On partait trois semaines. C'était sympa. Moi j'aimais bien. Mes parents et mon oncle aimaient bien la marche. Donc on faisait souvent des marches le matin. On partait vers 9 heures et on revenait vers 11 heures. On faisait des petites marches en montagne. La mer, ce n'est pas trop le truc. Un week-end à la mer, ça peut aller. Mais ils ne se voient pas partir trois semaines à la mer. Ils préfèrent partir en montagne pour faire des petites marches, des randonnées. Voilà, en gros, mes vacances.

LA VIE DOMESTIQUE

L'étude du thème de la famille au niveau de l'enfance nous a permis d'identifier un certain nombre de mutations intervenues d'une génération à l'autre. Parmi ces mutations, il y a la réduction du nombre d'enfants et sa principale cause³⁶³ : l'arrivée de la contraception orale. Il y a aussi le fait que la majorité des mères des enquêtés de la deuxième génération maintiennent ou débutent une activité professionnelle après le mariage. Ces deux phénomènes n'ont pas été sans conséquences sur le quotidien de la famille ouvrière. C'est ce que nous allons maintenant observer dans l'étude du thème de la vie domestique à travers les souvenirs d'enfance. Cette étude s'appuie sur l'analyse comparée des récits biographiques de Gilles et de Tom. C'est donc tout naturellement par la présentation de ces deux récits que nous allons commencer.

³⁶³ Même si elle n'est pas clairement explicitée dans les narrations en dehors de celle d'Aline.

« On était une famille nombreuse »

Je me suis rendu à LBM sur les conseils d'un ancien salarié de l'entreprise rencontré dans un club de rugby où j'espérais, espoir déçu, nouer un ou deux contacts avec de jeunes ouvriers³⁶⁴. C'était en novembre 2008. J'y suis allé parce que la lecture au conseil de prud'hommes, quelques mois plus tôt, des minutes concernant le conflit entre une partie des ouvriers de LBM et leur jeune patron, conflit analysé dans le chapitre 6, avait suscité mon intérêt. C'est par ce moyen que j'ai été amené à interviewer Gilles et à recueillir sa version du nœud social³⁶⁵.

Gilles a été embauché dans cette entreprise au début des années 1970. Depuis 1991, il y gère les achats. Le regard de Gilles est vif et pétillant. Ses réponses sont précises. Lorsqu'il a un doute sur le sens de la question, il préfère la reformuler avant de répondre. Gilles est marié. Il a deux filles : l'une est étudiante en fac de langues et l'autre en deuxième année d'IUFM³⁶⁶. Gilles vit à Vierzon-Forges dans une maison dont il est propriétaire. Il est né le 3 août 1954 à Vierzon au sein d'une famille ouvrière. Son père, comme beaucoup de Vierzonnais à l'époque, travaille au chemin de fer. « Il était sur les voies. Il accrochait les wagons sur les trains. Il était à la manœuvre. Il avait fini chef manœuvre. » Sa mère s'occupe des enfants. La fratrie, Gilles inclus, compte deux frères et quatre sœurs. À plusieurs reprises, Gilles dit : « On était une famille nombreuse ». Lorsqu'il évoque le premier logement d'enfance, il décrit un appartement localisé à Vierzon-Villages dans la partie la plus urbanisée de ce quartier appelée « Saint-Martin »³⁶⁷. « [C'était] en face l'école des filles. Entre la poste et la boulangerie, vous voyez il y a un grand bâtiment. En bas, il y avait

³⁶⁴ Le club de rugby et LBM sont localisés dans le même quartier.

³⁶⁵ Cf. l'encadré « Le conflit à LBM selon Gilles » exposé dans le chapitre 10, p. 412.

³⁶⁶ IUFM : Institut Universitaire de Formation des Maîtres.

³⁶⁷ Le toponyme « Saint-Martin » est une appellation ancienne utilisée par certains habitants de Vierzon.

une droguerie. C'est devenu maintenant une assurance. J'habitais là. Quand on ouvrait la porte, il y avait un palier. C'était la fin des années 50. »

Vierzon-Villages est aujourd'hui un quartier résidentiel, de type pavillonnaire, situé à l'ouest du centre-ville en direction de Tours, où sont encore implantées quelques entreprises comme LBM, ainsi que l'hôpital de Vierzon, l'école d'infirmières et le collège Fernand Léger. L'absence de grandes surfaces, de ce côté-ci de Vierzon, a permis le maintien de nombreux commerces de proximité (□).

□ Encadré : Aperçus du quartier de Vierzon-Villages

En janvier 2007, le quotidien national *Libération* a fait paraître une série d'articles intitulée « La présidentielle vue de... ». L'un de ces articles concerne Vierzon. Sous le titre « La ville s'est repliée dans le temps », le journaliste Didier Arnaud, à travers le témoignage de plusieurs habitants de Saint-Martin, expose en filigrane sa vision du quartier de Vierzon-Villages : « En ville, près de l'hôpital, au café de la Renaissance, rien ne semble avoir bougé depuis la grandeur de Vierzon. André et Claude commentent : "*Dans le quartier, il n'y a que des retraités, il n'y a rien qui marche.*" Plus loin, sur l'emplacement d'une ancienne usine de porcelaine, la résidence pour seniors le Village propose ses 75 appartements et 14 maisons (T3 de plain-pied avec jardin). Frédéric Fermin, "*de 1927*", y vit avec Ginette, "*de 1929*". Il était gardien de nuit à l'usine Paulstra, qui fabrique des antivibratoires pour l'automobile, quand il a été mis en retraite. "*On nous a dit : vous êtes des improductifs, raconte Frédéric. Il fallait faire de la place pour les jeunes, mais ça ne s'est jamais fait. On a été bernés.*" Ginette, sa femme, s'en énerve encore : "*Tu t'es fait avoir comme un bleu.*" À part, elle commente : "*Il lui restait deux mois pour avoir ses annuités.*" Aujourd'hui, ils claquent plus de 1000 euros de location par mois : toute leur retraite y passe. Dans leur ancien quartier, ils habitaient un petit pavillon, mais avaient peur. Trop isolés s'il leur arrivait quelque chose. Le carillon sonne midi. Lui : "*Vierzon, il est cuit.*" »³⁶⁸.

³⁶⁸ Didier ARNAUD, « La ville s'est repliée dans le temps » in *Libération*, Photographies de Sébastien CALVET, 19/01/2007, p. 31.

Au début de l'année 1960, la famille de Gilles quitte l'appartement pour un pavillon que ses parents ont fait construire. Le pavillon est situé dans le même quartier mais il est localisé en bordure du Cher. « C'était une maison comme celles des années 50-60. Elle avait un sous-sol, avec une buanderie, un grand sous-sol, un premier avec cuisine, salle à manger, toilettes, et un deuxième où il y avait les chambres. » Le souvenir du déménagement est d'autant plus prégnant que la cristallisation intervient dans un contexte particulier.

Gilles : [...] Je me rappelle que l'année où on a déménagé, on venait juste d'emménager depuis un mois ou deux, on a eu une inondation à la maison.

LA : Oui parce que c'est une zone inondable ?

Gilles : Oui. C'était zone inondable, après le canal, pas très loin du Cher. Chemin des Pelles, je ne sais pas si vous connaissez ?

LA : Non.

Gilles : La maison était inondée. C'est ça le problème.

LA : Comment avaient réagi vos parents ?

Gilles : Ils le savaient un petit peu. Ils savaient que c'était une zone inondable, donc qu'il y avait des risques d'être inondé. Je pense que c'est pour ça que la maison était montée sur un sous-sol.

Gilles fait toute sa scolarité primaire à Vierzon. Il part ensuite trois ans « en pension », c'est-à-dire en internat au lycée technique Jean Guéhenno (Saint-Amand-Montrond), pour y préparer un CAP de mécanique générale. « J'ai été là-bas parce que mon frère aîné, qui a huit ans de plus que moi, a fait un CAP de cuisine. Il avait bien travaillé. Il était sorti premier. Ça avait plu à mes parents. [...] J'ai dû aller au CET en 68. J'avais quatorze ans. [...] Derrière moi, j'avais encore plusieurs sœurs plus jeunes. C'était soit la cuisine, soit la mécanique. Ça ne m'intéressait pas de faire de la cuisine donc j'avais choisi de faire de la mécanique. »

« [...] [Mon] père, c'était un ancien paysan. [...] Il avait perdu ses parents jeunes. Donc il avait été élevé avec sa sœur aînée et ses autres frères et sœurs. »

Le père de Gilles se marie tardivement (Gilles avance comme argument la Seconde Guerre mondiale). « Il avait quarante-cinq ans quand je suis né. Quand il a été en retraite des chemins de fer à cinquante-cinq ans, on était encore cinq [enfants] à charge. » La retraite n'est pas « mirobolante ». Son père décide de retravailler. Il est alors embauché à LBM. « C'était en 1967. [...] Il vidait les copeaux sur les machines. Des trucs comme ça. » Quatre ans plus tard, en 1971, Gilles est recruté par l'intermédiaire de son père à LBM en tant que tourneur. « À l'époque, l'entreprise avait du boulot. C'était souvent comme ça, par connaissance. » Gilles a alors dix-sept ans. L'année suivante, il passe un CAP de tournage en formation continue. En 1974, il part au service militaire. Lorsqu'il revient, Hubert Clément, le directeur, refuse de le reprendre. « On était deux salariés à partir en même temps. Quand on a voulu revenir un an après, le patron ne voulait pas nous rebaucher. Donc [...] [les salariés de LBM] ont fait une grève pendant une journée ou deux pour que l'on puisse être rebauchés ». Gilles adhère ensuite à la CGT pendant plusieurs années. En 1982, au moment de la création de la SCOP, il devient salarié-actionnaire. « C'était une expérience que j'avais envie de vivre. »

« On était bien »

Une trentaine d'années séparent Gilles de Tom. Tom est né à Vierzon en juin 1982 dans une famille ouvrière d'origine portugaise. Il a deux frères dont Baptiste que j'ai également interviewé pour cette thèse. Tom est l'aîné. Je le connais depuis qu'il a une dizaine d'années, depuis que ses parents sont venus habiter dans le même quartier que les miens. Il est brun et de taille moyenne. C'est quelqu'un de gentil qui aime le contact avec les autres. J'ai interviewé Tom deux fois : l'une en novembre 2008 et l'autre en janvier 2010. Dans les deux cas, l'entretien se déroule à son domicile. Il habite avec sa femme une maison qu'ils ont fait construire à Vierzon-Villages.

« Je l'adore, ma culture, en fait. J'y vais assez souvent. Je parle le portugais. Ça m'arrive de parler le portugais avec mes parents. Je connais beaucoup de Portugais. Sinon je suis... J'aime bien cette culture. La façon de parler. Le fait qu'on soit vachement solidaires, vachement unis... » Le père de Tom est portugais. Il est arrivé en France avec sa famille vers l'âge de huit ans³⁶⁹. Régulièrement, pendant les vacances, il retournait au Portugal. C'est là qu'il a rencontré celle qui deviendra la mère de ses trois enfants. À l'époque, celle-ci travaillait dans la ferme de ses parents. La famille était pauvre et les conditions de vie étaient difficiles. « Mes grands-parents [...] travaillaient dur, très dur dans les montagnes et dans les vignes. » Le couple s'est marié au Portugal. Lorsque la mère de Tom est arrivée en France au début des années 1980, elle ne savait pas parler français. « Elle a vite appris [...] [en discutant] avec les voisines. » La famille habitait une maison de ville située à proximité de Komet, une usine qui fabriquait du matériel de sécurité (harnais, mousquetons, cordes, etc.). « C'est elle qui, d'elle-même, a été demandée du travail. À cette époque, moi, j'étais tout bébé. J'avais peut-être trois ans ou quatre ans. Même pas. Elle savait dire "bonjour", "au revoir", "travail". Elle est arrivée là-bas : "Travail". Bon le travail, ce n'était pas comme maintenant. Avant, il y avait du boulot. Puis le patron lui a dit : "Si vous voulez travailler, vous venez demain." Ça se faisait comme ça... » Sa mère a alors été embauchée comme couturière. Le père, lui, travaillait « à Fulmen dans le plomb. » L'entreprise était spécialisée dans la fabrication d'accumulateurs. Après Case, c'était l'un des plus gros employeurs de Vierzon. Le père était ouvrier. Il faisait les trois-huit. Tom se souvient : « Ce n'était pas évident. [...] L'été, quand il travaillait, il y avait quarante-cinq degrés dans l'atelier. Il a eu un accident. Il y a eu du plomb en fusion qui lui est tombé sur la tête. Il a été à l'hôpital pendant deux mois ».

³⁶⁹ Nous avons vu dans le chapitre 1 que, selon Tom, la venue en France de la famille de son père n'est pas liée à des raisons politiques mais économiques.

À propos de son enfance, de sa vie d'alors, de la maison située en centre-ville, Tom garde une certaine nostalgie. « C'était sympa. On était bien. Il y avait de la place. Pour s'amuser, il n'y avait pas de problème. On avait des super voisins. »

Lorsque la famille habitait au centre de Vierzon, Tom était scolarisé à Saint-Joseph, une école privée située à proximité du domicile familial. Lorsqu'elle a déménagé dans la maison que ses parents ont fait construire au sud de la ville, il a intégré l'enseignement public. Après le collège, Tom a préparé un BEP de productique à Henri Brisson puis un bac pro productique au lycée Jean Mermoz (Bourges). Lorsque que je lui demande s'il a obtenu son bac pro, il me répond : « Non, j'ai le niveau. Je l'ai loupé. Je voulais le repasser mais comme j'ai rencontré ma femme, il me fallait refaire une année. Ma femme travaillait [...]. Moi refaire une année d'école, je l'aurais fait si je n'avais pas rencontré ma femme. J'avais fait de l'intérim en juillet-août chez Mecachrome. Ils m'ont dit qu'ils cherchaient quelqu'un. J'ai accepté et ç'en est resté là ». Le site de Mecachrome dont parle Tom est celui d'Aubigny-sur-Nère³⁷⁰. Ce site est situé à une cinquantaine de kilomètres de Vierzon. Après les deux mois d'été, la direction de l'usine lui a proposé un contrat de trois mois. Il a accepté. Mais à l'issue de ce contrat, il a préféré aller travailler comme tourneur sur commande numérique à la SIPEM, une entreprise vierzonnaise spécialisée dans la fabrication de pièces pour l'automobile et l'aéronautique. « J'avais parlé à mon beau-père des trajets. J'avais trois quarts d'heure de route [pour aller à Aubigny]. J'en avais un peu marre [...]. [Mon beau-père] m'a dit que l'on pouvait en parler à son voisin qui travaillait à la SIPEM. J'ai dit : "Ok". Pour voir ce qu'il allait me dire. J'ai eu un entretien chez lui et il m'a dit : "Si tu veux, je peux demander à mon chef d'atelier pour voir s'il pourrait te prendre". Il lui en a parlé. Il lui a dit qu'il y aurait un entretien. Je ne sais plus exactement la date. En milieu de

³⁷⁰ Il s'agit du site sur lequel Yoann a travaillé comme intérimaire et sur lequel Etienne est embauché en qualité de technicien.

semaine, j'ai eu un entretien avec la SIPEM. » Tom a alors été embauché dans l'entreprise vierzonnaise comme intérimaire. « J'ai fait sept mois d'intérim et après ils m'ont fait un CDD de six mois. Après les six mois de CDD, ils m'ont fait un CDI. Au début, j'étais en deux-huit et ils m'ont mis en formation une semaine sur un tour à commande numérique. Par la suite, ils m'ont mis en trois-huit. »

Expériences domestiques

L'analyse comparée des liens d'interconnaissance dans les récits de Gilles et de Tom permet de pointer l'importance des relations entre voisins, dont le niveau d'intensité est variable d'un enquêté à l'autre, tant pour la première que pour la deuxième génération. Les groupes de voisinage occupent par exemple une place très importante dans le récit de Tom. « [...] Souvent j'allais [...] voir [la voisine]. Elle me donnait des bonbons. Il y avait un lien avec mes parents. Ils étaient vachement amis. C'était sympa. L'été, souvent, je me rappelle dans le jardin, mon père faisait un barbecue. On venait tous ensemble avec les amis. Il y avait tous les copains que j'avais, des amis à mes parents et tout ça, puis on jouait ensemble. C'était sympa. » On se souvient aussi que ce sont les voisines qui ont grandement permis à sa mère d'apprendre le français.

On notera toutefois que le cas de Gilles est un peu particulier puisqu'il est l'un des rares interviewés à mobiliser davantage les relations dispersées plutôt que les relations de voisinage.

LA : Il y a eu des liens de solidarité avec les voisins ?

Gilles : Je n'en ai pas souvenir... Oui avec des voisins, enfin, avec des amis de la SNCF. Parce que je m'en rappelle, il y a eu cinq-six fois des inondations dans mon enfance...

LA : C'est arrivé plusieurs fois ?

Gilles : Oui. Plusieurs fois dans les années 60-70. Il y avait des amis à mon père qui habitaient plus haut vers le pont du Grelet. Ils nous prenaient en pension tant que durait l'inondation. On n'habitait pas la maison.

LA : C'était quelqu'un qui travaillait avec votre père ?

Gilles : Oui. C'était un ami. Il nous prenait chez lui. Il prenait deux, trois enfants.

LA : À chaque fois qu'il y a eu ces inondations ?

Gilles : Oui. Ou alors quand ma mère accouchait d'une sœur plus jeune que moi, alors on allait chez des amis.

On remarquera par ailleurs que la commémoration des relations entre voisins permet d'aborder deux réalités souvent tues en situation d'entretien sociologique : le racisme³⁷¹ (exemple 1) et l'homosexualité (exemple 2) en milieu ouvrier.

Exemple 1.

LA : La vie des enfants se passait souvent dehors ?

Aline : Oui. On était tout le temps dehors.

LA : Comment ça se fait ?

Aline : Je ne sais pas. Peut-être parce que les gamins étaient moins devant la télé que maintenant. Il y avait beaucoup d'enfants. Dans les HLM, on était tout le temps dehors. Pourquoi ?

LA : C'était des enfants de quelle origine ?

Aline : Français... Enfin ils peuvent être Français aussi... Mais il n'y avait pas le métissage qu'il y a maintenant. C'est venu après dans les années... Moi, je suis partie en 1975. Quand il y a eu ensuite un renouvellement... Nous, on habitait aux Gibjoncs. Il n'y avait pas beaucoup de métissages. Ce qui n'était pas le cas à La Chancellerie. Ils étaient regroupés à La Chancellerie. C'était reconnu comme tel. On les avait mis là. Je n'ai jamais été raciste plus que ça. Ma mère un peu plus. Mais on en parlait énormément. La Chancellerie, on va dire que c'était un coin spécial. Quand on était gamin, on nous le disait comme ça. Mais aux Gibjoncs, là où on était, il n'y avait pas beaucoup de métissage. Mais il y avait beaucoup d'enfants par famille. Il y en avait six, huit.

LA : Familles ouvrières ?

Aline : Oui.

Exemple 2³⁷².

Paul : Là, vivait... Le père D., je ne l'ai pas connu beaucoup. Et puis la mère D., après, elle vivait avec Raymonde. Une camarade [du PCF]. Donc deux copines. Elles ont vécu ensemble. La fille D., Nadine, elle est partie très tôt. Dans cette famille, il n'y avait jamais trois-quatre

³⁷¹ Un autre exemple de racisme est abordé par Zouhir dans le chapitre 9, pp. 390-391. Mais celui-ci renvoie au milieu professionnel et non au milieu domestique comme dans le cas abordé ici.

³⁷² Toutes les références patronymiques ont été changées.

voitures... Chez nous, quand venaient des oncles et des tantes, on mettait le costume et la cravate.

LA : Deux copines, ça veut dire que c'était...

Paul : Deux homosexuelles.

LA : Comment c'était perçu ?

Paul : J'y pense, là, mais... Madame D... Il y avait les jardins sans clôture. On se connaissait. Il y avait la fenêtre de chambre des parents là. Si, de temps en temps avec les murs, j'entendais boum, boum, boum. Alors Raymonde faisait : « Paul, ta musique, il faudra un peu moins fort. » « Oui, oui, d'accord. » Après, quand j'ai adhéré au Parti, comme c'était une vieille coco, je pouvais faire ce que je voulais. On se connaissait parce que... Maintenant, il y a des haies partout. C'était vraiment une vie de quartier. Mais chez ces gens-là, il y avait très très peu de repas du dimanche en famille. [...]

Globalement, l'analyse des liens d'interconnaissance ne permet pas d'établir de changement notable d'une génération à l'autre à l'échelle du corpus. Mais ce qui vaut pour les relations d'interconnaissance ne vaut pas forcément pour les conditions familiales d'existence.

La vie domestique des familles ouvrières dans le courant des années 1950-1970 est, à des degrés plus ou moins importants d'un enquêté à l'autre, rudimentaire. Ainsi, dans la narration de Gilles, l'absence de ressources est particulièrement criante. « Pour nous emmener à l'école par exemple, mon père avait acheté, enfin..., il avait une remorque qu'il accrochait derrière son vélo et nous, les trois ou quatre gamins, on y montait pour aller à l'école. Fallait pédaler pour monter la côte, les quatre gamins derrière, et aller à l'école maternelle. Après au primaire, quand on avait sept-huit ans, on avait un vélo, un petit vélo qu'on achetait d'occasion. » Le fait que les parents de Gilles n'avaient pas les moyens d'acheter une voiture, même si le père possédait le permis de conduire, a conditionné le choix du quartier pour construire la maison : Vierzon-Villages est en effet situé à proximité de la gare où travaillait son père. Le choix du lieu s'imposait de la même façon lorsque celui-ci a décidé de reprendre une activité

après son départ en retraite. L'entreprise où il a été embauché comme manœuvre, LBM, est aussi située à Vierzon-Villages.

Plusieurs raisons expliquent le manque d'argent de la famille de Gilles : ces raisons valent également pour la majorité des ouvriers appartenant à la première génération. D'abord la famille était nombreuse. Ensuite, le salaire de son père n'était pas « mirobolant ». Enfin les tâches ménagères, qui absorbaient entièrement sa mère, ne faisaient l'objet d'aucune rétribution. « Mes parents ne roulaient pas [...] sur l'or. Mon père était tout seul à travailler. [...] Il n'y avait que le strict nécessaire. On n'avait pas la télé par exemple. Je n'ai pas connu la télé. Ils ont dû acheter la télé quand j'étais à l'armée. J'avais vingt ans. C'était dans les années 70-75. » La construction d'une maison dans la seconde moitié des années 1950 rendit davantage encore les fins de mois difficiles. « Je me rappelle, quand mon père faisait construire sa maison, souvent il se cachait quand des artisans venaient se faire payer parce qu'il n'avait pas d'argent pour payer le plâtrier ou le machin. C'était ma mère qui disait : "Ben non, il n'est pas là". Pour ne pas payer parce qu'ils ne pouvaient pas payer. Je m'en rappelle, à l'époque, lorsqu'il a fait construire, il y avait des soucis d'argent. Ils avaient fait construire mais ils manquaient un petit peu d'argent. C'est vrai qu'il a peiné à payer la maison. »

L'aspiration à la propriété mérite que l'on s'y attarde dans la mesure où elle ne concerne pas que les parents de Gilles. Elle s'applique en effet à la quasi-totalité des parents des enquêtés. Les enquêtés ne sont pas non plus en reste puisque la majorité des plus de trente-cinq ans sont propriétaires et que la plupart des moins de trente-cinq souhaitent le devenir (en dehors de Johan, de Ludovic et de Tom qui le sont déjà). Mais pourquoi cette propension des familles ouvrières à vouloir posséder un bien immobilier ? Dans un chapitre de *L'Espace ouvrier* intitulé « Les ouvriers et la propriété », Michel Verret donne

des éléments d'explication. « Finir sa vie chez soi. Ne pas ajouter à la dépendance du patron la dépendance du propriétaire. S'assurer la continuité du droit d'usage du logement, dans des conditions financièrement prévisibles »³⁷³. C'est ce que Benoît exprime dans l'extrait suivant : « L'argent que l'on met [dans le remboursement d'un emprunt foncier] sert à quelque chose. On aura notre chez nous. Là, on met de l'argent dans un loyer mais pour moi, c'est du vent. Ça part à la poubelle. On vivra jamais ici. On y vit temporairement. Si on y reste par exemple trente ou quarante ans, on payera toujours notre loyer et on n'aura rien. Je trouve que c'est intéressant d'être propriétaire ». En raison notamment de l'endettement, Verret note toutefois que « Le prix payé dans le présent pour cette sécurité future met souvent [...] l'ouvrier en situation de vulnérabilité aggravée à la fois pour le futur et pour le présent »³⁷⁴. C'est ce qui explique que le père de Gilles, en raison aussi du nombre d'enfants à charge, ait été obligé de reprendre une activité professionnelle.

Comme dans toutes les familles de la première génération, la vie ouvrière est rythmée par les tâches domestiques. La majorité de ces tâches sont sexuées (elles le sont en fait pour les deux générations). Le cas du jardin et des animaux d'élevage est toutefois un peu particulier en tant que, s'il incombe prioritairement aux hommes, il arrive parfois que certaines femmes s'en occupent. Par rapport à la narration de Gilles, la division des tâches domestiques s'opère de la façon suivante. Son père prend en charge le jardin et l'élevage (exemple 1), le « bois » et le bricolage, et sa mère tout le reste : c'est-à-dire la lessive et le ménage (exemple 2), les repas, les achats, etc.

Exemple 1.

Gilles : Mon père, son loisir, c'était le jardin. Samedi, dimanche, jours de fêtes, il était toujours dans le jardin.

³⁷³ Michel VERRET, en collaboration avec Joseph CREUSEN, *L'Espace ouvrier*, Colin, 1979, p. 107.

³⁷⁴ *Ibid.*, p. 113. Cf. aussi les remarques formulées sur cette question par Paul-Henri CHOMBART de LAUWE dans *La Vie quotidienne des familles ouvrières (op. cit.)*.

LA : C'était du loisir ou c'était une activité...

Gilles : C'était du loisir mais c'était aussi pour nourrir la famille.

LA : Il y avait aussi derrière un impératif financier ?

Gilles : Oui sans doute. Oui, oui parce...

Collègue de Gilles : Ça ne coûtait pas cher.

Gilles : Non, non. C'est vrai que ça ne coûtait pas cher. Mais il avait aussi un petit poulailler. Il avait des lapins, des poules. On ne vivait pas en autarcie mais presque. On n'allait pas au supermarché comme on y va maintenant pour acheter. À cette époque-là, on n'achetait jamais de légumes.

LA : Je me trompe peut-être mais votre père avait travaillé dans une ferme à une époque ?

Gilles : Dans sa jeunesse, avant la Guerre, oui. Parce qu'il était de 1912. Oui, avant la Guerre, il a travaillé dans les fermes... Dans une ferme.

LA : Jardin, quelques animaux...

Gilles : Avec des basses-cours. C'est tout. Lapins, poules.

Exemple 2.

Gilles : Oui... Enfin peut-être pas au début. Je me rappelle que ma mère faisait la lessive au sous-sol [de notre maison] sur la planche à laver. Elle faisait bouillir son linge. Non elle n'avait pas la machine à laver au début.

LA : Donc c'est arrivé un peu plus tard ?

Gilles : Oui. Mais elle avait le réfrigérateur. Je me rappelle avoir vu le réfrigérateur dans le côté gauche.

LA : C'est ce que vous appelez le « frigo » ?

Gilles : Oui.

LA : Vous vous souvenez qui est celui qui a permis l'achat de la machine à laver ?

Gilles : Je pense que c'était d'un commun accord. C'est vrai qu'on était une famille nombreuse. C'était des lessives à répétition.

LA : Votre mère devait passer son temps à faire la lessive ?

Gilles : Oui. Elle passait son temps à faire la lessive et à faire le ménage. C'est sûr.

LA : Vous me dites que la lessive se faisait au sous-sol ?

Gilles : Oui.

LA : Il y avait des lavoirs à l'époque dans le quartier ?

Gilles : Oui, il y en avait un. Mais elle n'allait pas au lavoir. Elle avait une grande planche où elle frottait son linge, elle faisait bouillir son linge.

LA : Vous savez pour quelle raison votre mère n'allait pas au lavoir ?

Gilles : Parce que c'était plus pratique à la maison. Elle avait l'eau courante.³⁷⁵

³⁷⁵ Cet exemple illustre parfaitement le processus d'« intériorisation au logis des fonctions urbaines objectivées » décrit par VERRET dans *La Culture ouvrière* (op. cit., p. 65).

Les enfants aussi sont mis à contribution.

Collègue de Gilles : Tu donnais un coup de main à ton père ?

Gilles : Oui, au jardin ou au bois. Je faisais du bois. À douze ans, j'allais au bois avec mon père. Oui, mon père, c'était un ancien paysan.

LA : Il avait travaillé avec son frère ?

Gilles : Il avait perdu ses parents jeunes. Donc il avait élevé avec sa sœur aînée ses autres frères et sœurs. Il avait perdu ses parents jeunes.

LA : Et vous l'aidiez à faire du bois et le jardin ?

Gilles : Oui. De toute façon, je n'avais pas le choix. Quand il disait : « Viens avec moi, on va bêcher le jardin. » ou « Viens, on va au bois toute la journée. », il fallait suivre. Il ne me demandait pas mon avis.

LA : Et si vous lui aviez dit non ?

Gilles : Je n'avais pas intérêt à dire non.

LA : Pourquoi ?

Gilles : Parce que ça se serait mal passé. Toi Michel [il s'agit de son collègue], tu l'as connu mon père ?

Collègue de Gilles : ...

Gilles : Tu ne l'as pas connu mon père ?

Collègue de Gilles : Si, si je l'ai connu. Mais c'est sûr...

LA : Il se serait passé quoi ?

Gilles : Je ne sais pas. Il m'aurait mis une paire de baffes et je l'aurais suivi au bois, c'est tout.

Collègue de Gilles : Il n'y avait pas le choix.

Gilles : Non, il n'y avait pas le choix.

LA : C'était aussi le cas des autres familles ?

Gilles : Oui, en général. C'est vrai que les enfants aidaient souvent...

Collègue de Gilles : Dans les familles nombreuses, ils aidaient toujours.

Gilles : Famille nombreuse, oui. Je me rappelle que mes sœurs faisaient la cuisine, elles faisaient le repassage. Aider aux tâches ménagères. Moi, j'ai aidé mon père au jardin ou au bois. Nous, ça nous paraissait normal d'aider ses parents.

Les tâches domestiques laissent peu de place aux activités de détente ou de loisir pour cette génération. Les activités se répartissent cependant de manière variable d'une famille à l'autre : la variation est fonction du capital financier, relationnel, etc., de chaque famille. Dans le cas de Gilles, les activités sont peu nombreuses. « Moi, je n'ai jamais connu mon père partir en vacances par exemple. Je n'ai pas souvenir que mon père soit parti en vacances, à part aller chez mon frère qui habitait à la montagne à Chamonix. Il allait le voir de temps

en temps. Mais sinon il ne partait jamais. Je n'ai jamais vu mon père, même ma mère... Ma mère a commencé à partir en vacances quand mon père est décédé. [...] [Mes parents] n'avaient pas les moyens de partir en vacances. » Par rapport à sa mère, Gilles cite la réalisation de canevas (« Mes sœurs et ma mère faisaient des canevas. C'était des canevas qu'on faisait encadrer ou qu'on encadrait nous-mêmes. ») et quelques sorties (« De temps en temps, elle allait voir des spectacles avec des amis. »). En ce qui concerne les loisirs de la fratrie, outre la fréquentation de la bibliothèque municipale (voir supra), Gilles cite aussi les structures liées à la SNCF.

Gilles : [...] Tous les mercredis, en général, on allait au centre aéré. Il y avait un centre aéré SNCF. Il est à Fay³⁷⁶. Oui, on y allait tous les mercredis. Ce n'était pas les mercredis à l'époque, c'était les jeudis. Donc on y allait tous les jeudis là-bas. Et l'été, on allait aussi en colonie de vacances avec la SNCF.

LA : Vous vous souvenez pourquoi vos parents vous envoyaient ou vous autorisaient à aller là-bas ?

Gilles : Ils nous autorisaient... Ils ne nous demandaient pas notre avis.

LA : Vous n'aviez pas le choix ?

Gilles : Ben non, de toute façon...

Collègue de Gilles : C'était pour être tranquille.

[...]

Gilles : Oui, [on était] six enfants à la maison. Ça [...] soulageait un petit peu [mes parents], de temps en temps.

Collègue de Gilles : Ou pour que les enfants voient autre chose.

Gilles : Exactement.

LA : C'était le cas dans votre famille ?

Gilles : Oui, oui. C'était le cas aussi. On partait l'été, souvent. Il y en a deux qui partaient en colonie de vacances au mois de juillet et puis deux qui partaient en colonie au mois d'août.

[...] Que ça nous plaise ou pas, il fallait qu'on y aille de toute façon. [...] En général, c'était au bord de la mer. C'était l'été.

[...] En général, oui, je partais avec une de mes sœurs. Moi je suis de 54, j'ai une sœur de 55 et une autre de 56. J'en ai une autre qui est de 52. Donc soit je partais dans la même colonie avec la plus âgée, soit une des plus jeunes.

³⁷⁶ Il s'agit d'une autre partie du quartier de Vierzon-Villages en lisière de forêt.

D'une manière générale, la vie domestique des familles ouvrières appartenant à la deuxième génération, durant la période 1980-90, est moins liée à la question de la nécessité. Certes, le rapport à l'argent sous-tend encore toutes les narrations. C'est ce qui fait dire à Tom : « Financièrement, je pense que c'était dur. Comme beaucoup de monde. Mais je n'ai pas souvenir qu'on a financièrement peiné. Je n'ai pas du tout... En tout cas, ils ne nous l'ont pas montré du tout... ». Mais l'augmentation du niveau de vie est tangible d'une génération à l'autre. Il est lié notamment aux deux phénomènes observés précédemment au moment de l'étude du thème de la famille : d'une part la réduction du nombre d'enfants et d'autre part la généralisation de l'emploi féminin. Cette augmentation du niveau de vie est perceptible à travers plusieurs indicateurs. Par exemple le fait qu'avec le temps, certaines tâches ménagères s'imposent moins comme une nécessité que comme une condition nécessaire, rendue nécessaire parce qu'elle s'enracine dans une tradition notamment familiale, à l'amélioration de la vie quotidienne. C'est le cas du jardin et des activités d'élevage (poules, lapins, etc.). Ces tâches domestiques permettaient à bon nombre de familles de la première génération de subvenir à une partie de leurs besoins alimentaires. En raison notamment de l'augmentation du pouvoir d'achat et du développement des grandes surfaces (ce développement ayant favorisé l'accès à une offre alimentaire à bas prix), l'intérêt financier de ces tâches s'en trouve alors réduit. Mais pour la majorité des familles de la deuxième génération, réduit ne veut pas dire annulé. D'autant que le contexte de forte sollicitation commerciale auquel ces familles sont soumises les pousse à consacrer une partie de leurs revenus à d'autres postes de dépense. La variation de ces postes est justement un indicateur précieux pour qui veut rendre intelligible l'élévation du niveau de vie. Dans le cas des vacances par exemple, la majorité des familles de la deuxième génération partent au moins une semaine durant l'année.

Tom : Je sais qu'on [...] [au Portugal] allait au mois d'août et à Noël. Ça, c'était sûr. [...] Ouais. Deux fois par an. [...] De temps en temps, on partait à Porto. C'était des locations.

Il en est de même avec les biens de consommation comme la voiture (tous les parents de la deuxième génération en ont au moins une alors que les parents des ouvriers les plus âgés de la première génération n'en avaient pas) et ce que possède la famille à l'intérieur du logement. C'est précisément l'un des éléments que nous allons analyser dans la troisième et dernière partie de ce chapitre consacrée au thème de l'espace domestique.

L'ESPACE DOMESTIQUE

Dans *L'Amour des commencements*, Jean-Bertrand Pontalis écrit ceci à propos de la maison familiale : « Étais-je heureux pendant ces étés qui se répétèrent presque sans variante durant près de dix ans jusqu'à la mort de ma grand-mère suivie, peu de temps après, par la vente de la villa ? Question sans réponse : un enfant se soucie peu du bonheur ; il enregistre, il capte, il est longtemps contraint de faire sien ce qui l'entoure. Mais, aujourd'hui encore, l'image que je garde de la grande maison, de la disposition de ses pièces, de la répartition des chambres entre ses différents occupants, des allées du jardin, des plates-bandes et du verger, de l'escalier de bois un peu pourri qui descendait à la plage, du lavabo dissimulé dans le placard de l'entrée où nous devions nous laver les mains avant les repas, des fauteuils en rotin sur la terrasse et du petit salon japonais – , cette image, qui n'est riche, inépuisable que pour moi et dont chacun a l'équivalent, reste inaltérée »³⁷⁷. Jean-Bertrand Pontalis mobilise ici ce que Marcel Proust appelle la « mémoire volontaire ». Dans la définition que je donne au phénomène mémoriel, je dirais plutôt que les objets cristallisés par Pontalis au moment de l'expérience du réel, c'est-à-dire les objets mémoriels,

³⁷⁷ Jean-Bertrand PONTALIS, *L'Amour des commencements*, Folio 2571, 2003, pp. 73-74.

sont accessibles à sa conscience, ou plus précisément rendus accessible par la possibilité d'un jeu dialectique entre objets mémoriels et objets (a-)matériels. La dialectisation procède chez Pontalis de l'articulation entre un lieu et des images : ce procédé n'est pas sans rapport avec celui que décrit Frances Yates dans *L'Art de la mémoire*, celui que j'ai moi-même analysé dans la deuxième partie du chapitre 2 consacrée à l'effectuation du rappel mémoriel. La description de cette maison familiale présente deux intérêts. D'abord parce qu'elle permet au psychanalyste d'énoncer l'axiome suivant : « cette image, qui n'est riche, inépuisable que pour moi et dont chacun a l'équivalent ». Ensuite parce qu'elle rend compte d'une réalité sociale³⁷⁸. En décrivant la manière dont les liens de parenté se matérialisent dans l'espace (« la répartition des chambres entre ses différents occupants »), la manière dont les conduites d'hygiène s'imposent aux membres de la parentèle (le « lavabo dissimulé dans le placard de l'entrée où nous devons nous laver les mains avant les repas »), etc., Pontalis restitue en effet le quotidien d'une certaine frange de la bourgeoisie française dans le courant du XX^{ème} siècle. Les descriptions du premier logement d'enfance formulées par les enquêtés lors de l'exercice de mentalisation rendent compte aussi d'une réalité sociale. Sous l'action de l'augmentation du niveau de vie, conjuguée à la massification d'un certain nombre de biens de consommation comme la machine à laver ou la télévision, la formalisation de l'offre bancaire (en particulier les crédits), le développement de la publicité, etc., cette réalité des familles ouvrières est en continuelle transformation. C'est un phénomène que nous avons observé au niveau de la vie domestique et que nous pouvons repérer de la même manière au niveau de l'espace domestique.

³⁷⁸ Sur cet aspect, cf. aussi le deuxième chapitre de *Individu et mémoire familiale* d'Anne MUXEL intitulé « Les lieux de la mémoire familiale » (*op. cit.*, pp. 43-62) ainsi que *La Maison de mémoire* de Joëlle BAHLOUL (*op. cit.*).

Le premier logement décrit par Gilles, c'est-à-dire l'appartement situé au premier étage d'un immeuble de Vierzon-Villages, est très spartiate. Il n'y a aucun confort, aucune intimité.

Gilles : Quand on rentrait dans l'immeuble, on montait un escalier et il y avait un lavabo sur le palier. Parce qu'à cette époque-là, dans les petits appartements, dans les logements, il n'y avait pas d'eau courante. Donc il y avait un grand lavabo sur le palier qui servait pour les deux appartements de l'étage. Un grand lavabo carré. [C]'était pour la toilette, pour laver les légumes, pour tout faire. La toilette, on la faisait à la maison mais on n'avait l'eau que sur le palier. Si on voulait prendre la douche et tout, [...] [on devait apporter] des bassines d'eau et on faisait chauffer l'eau dans la marmite, sur la cuisinière. [Dans l'appartement,] il y avait une grande pièce qui faisait office de cuisine-salle à manger. Peut-être que derrière, il devait y avoir après un couloir avec les chambres. Je ne me rappelle plus. Je me rappelle que les toilettes étaient dans le fond du jardin. Il y avait la ligne de chemin de fer derrière, juste derrière [...] le dépôt [SNCF]. Les toilettes, elles étaient dans le fond. C'était des cabanes en bois. On n'avait pas les commodités comme maintenant³⁷⁹.

Lorsque la famille de Gilles déménage en 1960 dans la maison que ses parents ont fait construire, le modèle d'habitation adopte un certain nombre de normes en cours depuis plusieurs décennies au sein des classes dominantes comme l'installation de l'eau courante, la création d'une salle de bains, la dissociation de la salle à manger de la cuisine, etc. Les conditions d'habitation de l'ensemble des membres de la parenté s'en trouvent alors changées.

Gilles : [...] Il y avait un sous-sol, un premier et un deuxième étage. À cette époque-là, on était six enfants. Avec mes parents, on était huit. C'était une maison comme celles des années 50-60. Elle avait un sous-sol, avec une buanderie, un grand sous-sol, un premier avec cuisine, salle à manger, toilettes, et un deuxième où il y avait les chambres.

[...]

Dans [...] [le premier logement], on n'avait pas de chauffage central, on n'avait qu'une cuisinière pour chauffer la maison dans la pièce principale. Alors que là, quand on est arrivé, on avait un chauffage central. C'était une chaudière à bois et puis charbon je crois. Mais c'est vrai que ça

³⁷⁹ Pour faciliter la lecture, la description du premier logement d'enfance de Gilles a été réordonnée.

changeait du tout au tout. On avait une grande salle de bains qui faisait, je ne sais pas, quatre mètres sur quatre. On avait les toilettes dans la maison.

LA : Vous pourriez me décrire la cuisine ?

Gilles : Dans la nouvelle maison ?

LA : Oui.

Gilles : Il y avait un escalier extérieur. Nous, on rentrait souvent par l'intérieur, par le sous-sol. Quand on arrivait en haut, la cuisine était à gauche. Je ne sais plus... Quand on rentrait tout de suite, il y avait le frigo à gauche, et en face il y avait tout ce qui était machine à laver... Non, la machine à laver était au sous-sol. Il devait y avoir une gazinière, un meuble à côté et un grand lavabo avec égouttoir.

Les lieux domestiques sont variablement sexués d'un interviewé à l'autre. La salle à manger-salon, par exemple, est un espace partagé dans le cas de Gilles : « c'est là qu'on faisait nos devoirs quand on rentrait de l'école ». Dans celui de Pierre, il en est tout autrement³⁸⁰.

Pierre : Dans la salle à manger, on n'y allait vraiment que quand il y avait du monde. Autrement, ma mère en était tellement fière... C'était un peu le musée. Je me souviens qu'un jour mon père a gueulé. Il a dit : « Tu as une salle à manger, il faut qu'on en profite. » Et on y a quand même mangé. On y mangeait après. Mais avant d'avoir une salle à manger, je parle d'un meuble bas et d'une table, c'était deux tréteaux et une grande table que mon père avait faite avec des planches récupérées à la maçonnerie. Ça nous faisait une grande table sur des tréteaux. On n'avait pas une vraie table.

LA : Comment vous expliquez que votre mère a voulu faire de cette pièce une sorte de musée ?

Pierre : Quand mes parents ont eu les moyens d'acheter une salle à manger, la table avec le meuble, il fallait faire attention de ne pas les abîmer. Donc on n'y allait pas beaucoup. Des fois, on recevait du monde et elle nous faisait manger dans la cuisine. Et un jour mon père a dit : « Non, non, non. Il vient du monde et on mangera dans la salle à manger ». Mais il fallait faire attention. Quand il venait du monde, elle ne mettait pas des torchons autour des pieds de la table mais presque. C'était sa salle à manger. Elle n'en avait jamais eu, donc elle en prenait soin. Lorsqu'ils sont décédés, c'était toujours la même. Je vous garantis qu'elle était nickel.

³⁸⁰ L'extrait choisi concerne le second logement décrit par Pierre : il s'agit de la maison construite par ses parents à Graçay, une commune située à proximité de Vierzon.

Une constante toutefois : la cuisine. Dans toutes les narrations, aussi bien pour la première génération que pour la deuxième, elle renvoie en effet à une figure féminine : la mère, la sœur, etc.

L'amélioration du cadre de vie, que cette amélioration soit liée à une primo accession à la propriété ou à l'intégration d'un logement HLM, se retrouve dans toutes les narrations de la première génération. En fonction de l'âge de l'enquêté et du capital dont dispose sa famille, les biens d'équipement sont variables d'un foyer à l'autre au sein de cette génération.

LA : Ça veut dire que déjà dans les années 1960, vos parents avaient frigo, machine à laver et gazinière ?

Gilles : Oui... Enfin peut-être pas au début. Je me rappelle que ma mère faisait la lessive au sous-sol sur la planche à laver. Elle faisait bouillir son linge. Non elle n'avait pas la machine à laver au début.

LA : Donc c'est arrivé un peu plus tard ?

Gilles : Oui. Mais elle avait le réfrigérateur. Je me rappelle avoir vu le réfrigérateur dans le côté gauche.

Si la machine à laver a été un outil de libération de la femme, de la mère en particulier, l'arrivée de la télévision, pour la plupart des plus de trente-cinq ans qui l'ont vécue, s'apparente à une révolution. Elle est sans équivalent pour les moins de trente-cinq ans. Objet de fascination pour Paul (exemple 1), la télévision donne à Pierre le sentiment de créer une certaine égalité entre enfants d'ouvriers et enfants de commerçants (exemple 2).

Exemple 1.

Paul : [...] Je me souviens qu'avec la télé, enfin moi j'étais émerveillé par cet objet avec des images. C'est pour ça que je suis télé. C'était extraordinaire. C'est une ouverture sur le monde incroyable. Il ne faut pas en abuser. La télé, quand on ne l'avait pas, de la fenêtre, on voyait le logement d'en face, chez mon copain. Je voyais le reflet lumineux de la télé dans la salle à manger. Quand les rideaux n'étaient pas tirés, d'ici, je voyais un peu l'image. Je ne voyais rien du tout, juste des lueurs bouger. Et ça, ça me fascinait.

Exemple 2.

Pierre : [...] [Q]uand la télé est arrivée à la maison, ça été quelque chose.

LA : Vous pourriez m'en parler ?

Pierre : C'était bien sûr du noir et blanc. Ce n'était pas une neuve. Le marchand de télé habitait au bout de notre rue. Un jour, il dit à ma mère : « Si vous voulez, j'en ai une pas trop chère. C'est une télé d'occasion en noir et blanc. » Le soir, ma mère en parle au père. Je voyais que... Moi et mes deux sœurs, on a forcé un petit peu et il nous l'a amenée. Ma mère a dû la payer en trois fois. Un truc comme ça. La télé, vous vous rendez compte ? Là, c'était un bouleversement. Je me souviens que c'était, je ne sais pas... Maintenant la télé...

LA : Mais concrètement, qu'est-ce que ça a changé pour vous le fait d'avoir la télé à la maison ?

Pierre : Déjà, ne serait-ce que vis-à-vis de tous ces fils de commerçants qui étaient toujours en train de nous charrier. On pouvait discuter avec eux « T'as vu hier à la télé, y a eu ci, y a eu ça... » Alors qu'avant, on écoutait ça d'une oreille mais on ne prenait pas part à la conversation. Après, on disait : « Ah oui, c'était bien. » ou autre chose mais on était moins mis à l'écart. Et puis ça nous a appris aussi beaucoup de choses. La télé, c'est...

LA : Une ouverture sur le monde ?

Pierre : Oui, tout à fait. On a appris des choses qu'on ignorait avant.

LA : Vous pourriez me donner des exemples ?

Pierre : Je me rappelle que le soir, aux informations par exemple, ils montraient Paris. Mon père connaissait Paris parce qu'il y avait été plusieurs fois. Alors il nous disait : « Tiens, regarde, ça, c'est la Tour Eiffel » ou « C'est l'Arc de Triomphe ». Bien sûr que ça nous a appris... Je me souviens toujours de ces fameuses séries : *Rintintin*, *Bonanza*. C'était sacré. Ils passaient ça le jeudi, quand on n'avait pas d'école. *Bonanza*..., il y avait *Belle et Sébastien*. C'était des feuilletons qu'on a tout le temps en tête [...].

Entre la première et la deuxième génération, l'amélioration des conditions de vie matérielle domestique se poursuit. Ainsi, les normes de confort initiées à partir des années 1950 se généralisent. Dans toutes les narrations des moins de trente-cinq ans, les logements sont équipés de l'eau courante et du chauffage central. Tous les logements possèdent une salle de bains, des toilettes intérieures, un salon.

Tom : Devant la porte, on rentrait, on était directement dans la cuisine. C'était une cuisine américaine : une cuisine avec un salon. La pièce n'était

pas énorme. La cuisine était à gauche et le salon à droite. Il y avait une table. Il y avait le buffet. En face du buffet, il y avait la petite table de salon avec le canapé et la télé. Au fond de la cuisine, à droite, il y avait un escalier en bois qui montait au grenier. À gauche de l'escalier, dans le coin, il y avait l'évier. En face de la porte d'entrée, il y avait les toilettes. Salle de bain-toilettes. Dans la salle de bain, il y avait un bidet. Dans le prolongement de la cuisine, il y avait un tout petit couloir, un petit renforcement. Sur la gauche, après, on rentrait dans une chambre et sur la droite, il y avait une deuxième chambre. On était obligé de rentrer dans la première chambre pour aller dans la deuxième. Après, dans les chambres, je m'en rappelle, il y avait mon lit au milieu de la chambre avec mon armoire sur la droite du lit³⁸¹.

Dans certaines familles ouvrières de la deuxième génération, on peut même constater que d'autres normes s'imposent. Par exemple le fait que chaque enfant ait sa chambre. C'est ce qui se passe pour Tom lorsque ses parents font construire au début des années 1990. « Je n'étais pas bien vieux. J'avais dix, onze ans. Mon frère avait huit, neuf ans. [...] [O]n avait des chambres. Chacun sa chambre. » Mais le changement de norme ne sied pas forcément aux deux frères. Si bien qu'ils finissent, pendant quelques temps, par la contourner. « [...] Au début, ajoute Tom, on dormait ensemble... On avait l'habitude depuis des années. On a continué. » L'augmentation du niveau de confort est perceptible aussi, comparativement à la première génération, à travers le haut taux d'équipement ménager et audiovisuel. Toutes les familles de la seconde génération possèdent une machine à laver, une télévision, etc.

Ainsi, l'analyse des thèmes de l'aire domestique (la famille, la vie domestique et l'espace domestique) permet de montrer que les ouvriers sont porteurs d'un certain nombre de caractères culturels qui leur sont propres. Pour formuler les choses différemment, il existe en milieu populaire des valeurs (la sobriété, la pudeur, la curiosité, etc.) – ces valeurs sont d'autant plus ancrées que le matériau biographique concerne principalement les relations familiales –

³⁸¹ Pour faciliter la lecture, la description du premier logement d'enfance de Tom a été réordonnée.

sous-jacentes à l'expression de la mémoire domestique. Fidélité et simplicité sont parmi les valeurs essentielles. Un exemple : si la référence aux célèbres feuilletons télévisés, *Rintintin*, *Bonanza* et *Belle et Sébastien*, revêt aux yeux de Pierre une telle signification (« C'était des feuilletons qu'on a tout le temps en tête. »), c'est précisément parce qu'ils sont le symbole de la fidélité et qu'ils mettent en scène la simplicité populaire. L'analyse des thèmes de l'aire domestique permet également de confirmer l'idée défendue par Jean-Noël Retière et Olivier Schwartz selon laquelle la classe ouvrière doit être abordée à travers le prisme de ses transformations, de ses « métamorphoses » pour employer le terme utilisé par ces deux sociologues. Sans reprendre en détail l'intégralité des éléments développés dans ce chapitre, nous avons pu observer plusieurs phénomènes. L'étude du thème de la famille nous a permis de constater une diminution du nombre d'enfants et une généralisation du travail féminin entre les deux générations. Ces deux phénomènes ont rendu possible, en grande partie, l'augmentation du niveau de vie. C'est ce que nous avons analysé lorsque nous nous sommes intéressés aux thèmes de la vie et de l'espace domestique. Le prochain chapitre a pour objet le thème des études. En déplaçant la focale de l'aire domestique vers l'aire scolaire, nous allons nous rendre compte qu'un processus de transformation sociale est intervenu de la même façon.

CHAPITRE 9

L'aire scolaire

Ce chapitre traite du thème des études : plus spécifiquement du rapport des ouvriers interviewés et de leurs familles à la scolarité. À l'instar du mouvement de transformation sociale observé au niveau de l'aire domestique, nous verrons que ce rapport a connu une profonde mutation entre les deux générations d'enquêtés. C'est pour cette raison que j'ai organisé le chapitre autour de deux parties. La première partie porte sur les conditions d'existence du rapport aux études chez les plus de trente-cinq ans. La deuxième partie sur les conditions de transformation de ce rapport chez les moins de trente-cinq ans. Les commémorations sur lesquelles s'appuie cette analyse font référence approximativement aux décennies 1960-1980 pour la première génération et aux décennies 1990-2000 pour la seconde.

LE RAPPORT AUX ÉTUDES

Tous les ouvriers de la première génération ont suivi une formation professionnelle. Tous, à un moment donné de leur cursus, ont été scolarisés dans l'un des deux établissements vierzonnais d'enseignement secondaire (les lycées Henri Brisson et Édouard Vaillant). La plupart de ceux qui sont passés par le collège d'enseignement technique³⁸² Henri Brisson ont fait une formation en lien

³⁸² Dans *L'Enseignement professionnel en France. Des ouvriers aux techniciens* (PUF, 1991, pp. 25-26), Lucie TANGUY rappelle que le Collège d'Enseignement Technique (CET) a été

avec la mécanique. Concernant les diplômes préparés, il s'agit d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP : 6/9) ou d'un Brevet d'Enseignement Professionnel (BEP : 3/9). Dans la majorité des cas (6/9), soit parce que l'interviewé a arrêté sa scolarité avant son terme, soit parce qu'il n'a pas obtenu son diplôme, la formation initiale n'a pas permis la validation. D'une manière générale, le repérage de ces indicateurs factuels permet de constater une homogénéité du rapport aux études chez les plus de trente-cinq ans³⁸³. Ce phénomène, ainsi observé, procède de plusieurs conditions. J'en ai retenu quatre. La première est financière. En effet, la faiblesse des revenus et le nombre d'enfants pèsent énormément sur la possibilité des familles ouvrières de financer des études plus ou moins longues. Même s'il existe des aides sociales, en particulier les bourses d'études secondaires, celles-ci favorisent surtout la poursuite jusqu'à un CAP ou un BEP. C'est ce que Pierre décrit très bien dans l'extrait suivant.

Pierre : [...] Le directeur [du collège de Graçay] connaissait très bien mon père. Un jour il lui a dit : « Tu vois, ton gars, il ne faut pas que tu le laisses à Graçay, il faut que tu l'envoies dans le technique à Vierzon. » Et

créé au niveau national à partir de 1959. Il fait suite au Centre d'Apprentissage (CA) créé quant à lui en 1944. Le CET a été remplacé en 1975 par le Lycée d'Enseignement Professionnel (LEP). Celui-ci est devenu à son tour Lycée Professionnel (LP) en 1985.

³⁸³ A titre de comparaison, Michel VERRET, dans *Le Travail ouvrier*, en s'appuyant sur des données statistiques relatives aux années 1970, note une élévation de la qualification générale de la classe ouvrière française : « Le niveau de qualification générale de la classe ouvrière, celui qui correspond au minimum social d'instruction générale, s'est élevé considérablement en deux générations : alors que les trois quarts (76%) des ouvriers français de 35 à 54 ans se situaient, en 1975, au niveau plancher de scolarisation (sept années) [...], la proportion n'était plus pour les 17-34 ans que de 37,1% (43,7% si l'on élève le plancher à huit ans), la majorité de la classe (56,3%) ayant plus de neuf ans de scolarisation, le tiers (35,3%) plus de dix ans et le cinquième (18,35%) onze ans et plus [...] ». VERRET note par ailleurs que « Le niveau de reconnaissance sociale de la scolarisation réussie, bien qu'encore limité, s'est élevé pourtant du même pas que le temps de scolarisation. La proportion d'ouvriers sans diplôme diminue de seize points de la tranche d'âge 55-64 ans à la plus jeune [...]. Alors qu'un peu plus d'un quart seulement des ouvriers les plus âgés ont le certificat d'études, c'est le cas pour près de la moitié des plus jeunes (et 10% pour le BEPC). Les progrès sont encore plus frappants pour la certification professionnelle [...] : 2,8% seulement des plus vieux OS ont un CAP ou un BEP et 5,8% des OQ, alors que chez les plus jeunes, 25% des OS et 48% des OQ ont l'un ou l'autre. Presque dix fois plus. [...] En 1971, 36% d'ouvriers entrant au travail étaient titulaires d'un diplôme technique, 38% en 1972, 42% en 1973. 52% en 1977 [...] » (en collaboration avec Paul NUGUES, *op. cit.*, p. 49).

c'est ce qu'on a fait. On avait eu droit à une bourse. Donc mes parents ont pu se permettre de m'y envoyer. Mais si il n'y avait pas eu de bourse, je n'aurais pas pu y aller. Comme mon père avait un petit salaire, mes parents ont pu avoir une bourse. Je me souviens que je prenais le car des ouvriers le matin pour aller au CET à Vierzon.

[...]

On pouvait apprendre un métier sans que ça ne coûte de l'argent à nos parents. Par contre, quand j'ai eu mon CAP, j'aurais pu continuer mes études. Mais là il aurait fallu payer un peu. Si j'avais continué encore deux ans, j'aurais été technicien, trois ans, technicien supérieur et cinq ans, ingénieur. Mais là, il fallait des sous. On ne pouvait pas.

LA : La bourse ne le permettait pas ?

Pierre : Non, non. La bourse, c'était jusqu'au CAP. Après, ça ne payait pas le tout. Il fallait en rajouter tous les mois.

LA : Donc ça veut dire que les jeunes d'un milieu ouvrier n'avaient pas accès à des études un peu plus longues ?

Pierre : Ça dépend. Il y a des familles où les parents travaillaient tous les deux donc ils pouvaient se permettre de dire à leur enfant : « Tu vas continuer ». Moi, à la maison, seul mon père travaillait.

La deuxième condition qui explique l'homogénéité des diplômes préparés est encore liée au contexte familial : il ne s'agit plus d'argent mais de la manière dont les parents se positionnent par rapport à l'« aire scolaire ». Dans cette thèse de doctorat, l'aire scolaire désigne l'espace de l'institution scolaire (l'établissement, la scolarisation, les référentiels, etc.) et l'espace non institutionnel dans lequel les familles peuvent jouer un rôle central (les devoirs, l'orientation, etc.). L'analyse des narrations de la première génération permet de dégager deux cas de figure. Dans le premier cas, les parents, notamment en raison de l'organisation du temps de travail, se situent en retrait de cette aire scolaire. « Mes parents travaillaient les week-ends. Ils travaillaient en équipe. Ils n'avaient pas le temps de suivre ce que je faisais à l'école, d'être derrière pour me pousser » (Ilan). Dans le second cas de figure, l'école, très clairement, est perçue par les parents comme un instrument de promotion sociale. Ceux-ci investissent alors l'espace non institutionnel en développant une attitude bienveillante vis-à-vis des études. Mais cette attitude, dans la distance qui sépare la culture des enfants d'ouvriers de la culture scolaire, distance dont de

nombreux travaux sociologiques ont montré qu'elle était vecteur de reproduction sociale³⁸⁴, place ces mêmes enfants dans une situation paradoxale. « [...] [Mes parents] disaient : "Si tu travailles bien à l'école, tu pourras être ingénieur, tu pourras être médecin. Travaille. Sois sérieux". D'un autre côté, mes parents ne pouvaient pas m'aider à faire de l'algèbre ou mes rédactions. Mais ils me mettaient la pression pour que je prenne l'école au sérieux parce que ça engageait mon avenir » (Paul).

La troisième condition concerne l'organisation de l'enseignement professionnel en France. Le contexte socio-historique auquel se réfère la majorité des commémorations (7/9) est lié à la fin des années 1960, courant des années 1970. Le système scolaire est dominé par le modèle méritocratique individualiste. Le Certificat d'Études Primaires (CEP), diplôme sanctionnant la fin de l'enseignement primaire élémentaire, joue alors un rôle important d'un point de vue social et symbolique. Il marque la fin d'un cycle scolaire. Pour un certain nombre de jeunes issus des classes populaires, notamment une part importante de ceux qui vivent en milieu rural, le CEP correspond également à la fin de la scolarité et au début de la vie active. « Les enfants, à l'époque, à la campagne, le certificat d'études, c'était déjà quelque chose. Le certificat d'études, ça voulait dire qu'on avait bien travaillé à l'école. C'était l'examen. Souvent, tous les jeunes autour de moi, quand ils avaient eu leur certificat d'études, ils partaient ensuite travailler dans les fermes » (Pierre). Pour ceux qui poursuivent leurs études, les notes obtenues durant la dernière année d'école primaire élémentaire conditionnent l'accès au collège. « À l'époque, pour entrer en sixième [d'enseignement général], je crois que je te l'avais dit... Tu rentrais soit parce que tu avais de bonnes notes. C'était automatique³⁸⁵. Soit il y avait un examen. À l'époque, j'aurais pu rentrer en sixième sans examen mais comme je

³⁸⁴ Je pense en particulier aux travaux de Pierre BOURDIEU et de Jean-Claude PASSERON : *Les Héritiers* (1964) et *La Reproduction* (1971).

³⁸⁵ C'est ce qui s'est passé pour Paul : cf. le chapitre 2, p. 102.

ne travaillais pas beaucoup à l'école... » (Jean). Pour les plus âgés de la première génération, l'accès au collège d'enseignement général, puisqu'il est sélectif, reste très limité. La plupart des enfants d'ouvriers sont donc directement orientés vers un CET après le cycle élémentaire. Le sexe détermine quasi systématiquement le choix du secteur d'activité et les résultats scolaires celui de la filière. Dans la seconde partie des années 1970, si la légitimité du modèle méritocratique n'est pas remise en cause, sous l'effet conjugué de la massification et de la démocratisation de l'enseignement secondaire, les choses évoluent sensiblement. Ainsi, les narrations des plus jeunes enquêtés de la première génération (Guillaume et Ilan) témoignent de ce double processus. Elles font référence, directement ou indirectement, au « collège unique », à la transformation des CET en lycée d'enseignement professionnel (LEP), à la création des stages en entreprise (pour Guillaume seulement). Mais globalement les conditions d'organisation de l'enseignement scolaire continuent à favoriser l'orientation des enfants d'ouvriers vers des formations professionnelles courtes (CAP et BEP). L'analyse du corpus lié à la première génération montre que le choix de la filière, ce que François désigne sous le vocable de « libre choix », à quelques rares exceptions, se fait surtout par défaut lorsqu'il n'échappe pas totalement au principal intéressé. De ce point de vue, ce libre choix s'apparente plutôt à un non-choix. C'est le cas dans cet extrait tiré du premier entretien réalisé avec Ilan. « Je pense qu'à cette époque-là, je n'étais pas spécialement courageux. Je dirais qu'il n'y avait pas beaucoup de choix. Je me suis retrouvé en BEP mécanique générale parce que c'était la mode à cette époque-là. Ceux qui étaient un peu plus intelligents, on essayait de les orienter vers l'électrotechnique. Moi, avec les notes que j'avais, on m'a dit : "On te conseille ça. On ne voit pas ce que tu peux faire d'autre". Puis voilà. Ça n'a pas été plus loin. Il n'y avait pas de stage en entreprise. On ne visitait pas beaucoup les entreprises. On m'a dit de faire un BEP de mécanicien-monteur. Je ne savais pas ce que c'était. Je l'ai découvert le jour où je suis arrivé... Ce que je veux dire,

c'est qu'à cette époque, je pense qu'on ne préparait pas les élèves à... Les visites en entreprises étaient peut-être moins courantes. J'ai opté pour un BEP mécanicien-monteur mais je ne savais même pas ce que c'était qu'une fraiseuse. Je suis arrivé comme ça. Si on m'avait peut-être fait voir un peu plus, une visite d'entreprise ou de l'école avant d'y aller, je pense que j'aurais dit : "Peut-être que ça ne va pas me plaire". Mais une fois que c'était parti, c'était parti. »³⁸⁶

D'une façon générale, on peut observer que cette absence de choix, dans les récits biographiques, est souvent associé à l'échec scolaire puisque seuls trois interviewés sur neuf ont obtenu leur examen (Gilles, Paul et Pierre).

La quatrième et dernière condition explicitant le niveau d'homogénéité des certifications professionnelles est liée à la nature du diplôme. Très longtemps, c'est-à-dire jusqu'au début des années 1990, période autour de laquelle se généralise ce que j'ai nommé dans l'analyse des minutes prud'homales l'« économie de la discontinuité », l'obtention d'un emploi était fortement conditionnée par le suivi d'une formation de type CAP ou BEP : nous verrons qu'il en est tout autrement avec la génération des moins de trente-cinq ans. Ainsi, ceux qui possédaient un CAP ou un BEP étaient assurés de trouver un emploi. Le caractère qualifiant de ces diplômes permettait aussi, surtout jusque dans les années 1980, d'obtenir un poste d'exécution de type Ouvrier Professionnel (OP) plutôt qu'Ouvrier Spécialisé (OS). Certains travailleurs réussissant même à intégrer la maîtrise comme par exemple le père d'Étienne.

³⁸⁶ Ilan est le seul de la première génération à avoir repris ses études au GRETA, durant environ neuf mois, après l'âge de trente ans. Ilan venait d'être licencié de Rehau tube. « Je partais de chez Rehau tube à l'amiable. Ça me permettait d'avoir mon salaire à 100% pendant le temps des études et ça me repoussait mon chômage d'autant. C'est pour ça que j'ai pris une formation. A l'époque, on faisait ce genre de chose. J'ai dit : "Pourquoi pas faire une formation ?" J'ai fait la formation qui débouchait sur un BEP. » Il a alors obtenu un BEP productique-mécanique. La commémoration de cette expérience donne à Ilan l'occasion d'évoquer l'élément suivant : « Une chose qui me paraît importante, c'est que j'avais moins peur des machines. Je n'avais plus peur des machines. Je n'avais plus l'appréhension des machines que j'avais à quinze ou seize ans lorsque j'étais à l'école. Quand j'étais à l'école, j'avais une appréhension des fraiseuses. Je ne prenais pas un tour parce que ça tournait à très grande vitesse. Oui, je peux dire que j'avais un peu peur des machines quand j'étais à l'école ».

Étienne : [...] [Mon père] a un CAP de serrurier. Mais pour lui, il y a trente ans, ce n'était pas la même conjoncture que maintenant. Les études n'étaient pas les mêmes. Le monde n'était pas le même. Il a donc commencé comme simple ouvrier sur machine. Il est ensuite monté. À cette époque-là, on avait quand même les possibilités de monter plus haut et plus facilement. Par exemple, notre directeur technique était aussi sur une machine. Mon père est donc monté : ouvrier, chef d'équipe, chef d'îlot, chef de tout un secteur. Et quand son secteur a arrêté de travailler, on lui a proposé de passer programmeur. Ça doit faire environ une quinzaine d'années qu'il est programmeur. Mais c'était il y a quinze ans. Pour faire ce qu'il a fait, maintenant c'est beaucoup plus dur. [...]

Pour dire les choses autrement, les certifications professionnelles courtes étaient identifiées à un capital socialement reconnu et valorisé. Mais le développement de l'économie de la discontinuité remet en cause cet ordre établi : ce qui n'est pas sans conséquences dans le rapport que les familles ouvrières entretiennent avec les études. L'analyse des narrations de la deuxième génération permet de rendre compte de cette réalité.

D'UNE GÉNÉRATION À L'AUTRE

Contrairement aux observations faites sur les plus de trente-cinq ans, celles qui concernent les moins de trente-cinq ans indiquent une hétérogénéité des situations scolaires. Le niveau moyen d'enseignement de la deuxième génération est compris entre la troisième générale et la licence professionnelle. Il se distribue selon la répartition suivante : troisième générale (1/9), BEP (3/9), baccalauréat professionnel (3/9), BTS (1/9) et licence professionnelle (1/9). Ce qui signifie que huit enquêtés sur neuf ont préparé, et pour la plupart obtenu, un diplôme professionnel : les huit ouvriers concernés ont tous été scolarisés au lycée Henri Brisson à un moment donné de leur scolarité. Mais les filières suivies sont très variables : carrosserie (1/8), mécanique générale (1/8),

productique (2/8), maintenance (2/8) et conception de produits industriels (2/8). On notera aussi que l'allongement des études favorise la fréquentation de plusieurs établissements après le cycle primaire élémentaire. Ainsi, sur les huit ouvriers ayant suivi un cursus professionnel, six ont également fréquenté un établissement situé hors de Vierzon. Cette hétérogénéité des situations scolaires traduit en fait une profonde mutation du rapport que les jeunes issus de la deuxième génération et leurs familles entretiennent avec les études (ou, pour utiliser une formulation différente, l'hétérogénéité marque une rupture de mémoire entre les deux générations). C'est précisément ce que je vais chercher à démontrer dans la suite de ce chapitre. L'analyse s'appuie sur trois récits biographiques d'ouvriers âgés de moins de trente-cinq ans : Baptiste, Benoît et Ludovic. C'est par la présentation de chacun de ces récits, plus particulièrement des éléments en lien avec l'itinéraire scolaire de chaque interviewé, que nous allons débiter.

« Je voulais apprendre »

Baptiste est le frère de Tom. C'est quelqu'un de timide. Il est mince, de taille moyenne et porte une barbe de quelques jours. Baptiste loue avec sa compagne une maison modeste dans un quartier pavillonnaire au sud de Vierzon. L'interview, la seule réalisée avec lui³⁸⁷, se déroule dans la salle à manger. Nous sommes en avril 2009, soit quelques jours après que Baptiste a repris le « boulot » : cela fait six mois qu'il est arrêté pour un accident du travail. Lors de l'entretien, il paraît très anxieux.

Baptiste : Je suis né le 10 mai 1985 à Vierzon. J'ai eu une enfance agréable. Je n'ai pas eu de difficulté lorsque j'étais gamin. À part l'école où c'était dur. Je n'aimais pas trop. J'ai changé une fois d'école. J'étais à

³⁸⁷ J'ai envoyé à Baptiste la transcription de cet entretien en novembre 2009. Dans le courant de l'hiver, en le croisant chez ses parents, je lui ai demandé si je pouvais à nouveau l'interviewer. Baptiste a accepté mais de manière un peu hésitante. Puis il a ajouté : « Faut voir ». En mars 2010, je lui ai ensuite téléphoné un soir. Il m'a répondu qu'il ne connaissait pas son planning et m'a demandé de le rappeler le lendemain. Dès lors je n'ai plus jamais réussi à le joindre.

Notre-Dame. Ensuite mes parents sont venus à Chaillot³⁸⁸. C'est un quartier agréable et accueillant. Les gens sont sympas. Je préfère ce quartier à d'autres quartiers plus bruyants comme Saint-Martin ou les Forges. Ce sont des quartiers que je n'aime pas trop. Il y a beaucoup plus de « cassos »³⁸⁹. Des gars qui foutent un peu la merde... Donc après ma primaire, j'ai été au collège Albert Camus. Les profs n'étaient pas très sympas. J'avais un peu de difficultés. Je n'avais pas de soutien derrière. Les profs ne me soutenaient pas. Quand j'ai été à Brisson en 4T-3T³⁹⁰, c'était mieux. Mais dans la classe, il y avait des élèves perturbateurs. Pour apprendre, c'était difficile. Mais même s'il y avait des éléments perturbateurs, les profs nous poussaient plus à travailler. Ils nous soutenaient plus. Moi par exemple, je voulais apprendre. Mais c'est vrai que des fois, je suivais les éléments perturbateurs. Ce n'était pas le truc à faire. Pourtant j'avais envie de travailler. Mais quand on est jeune, on aime bien s'amuser... À cause de ça, j'ai loupé mon brevet [des collèges]. J'ai ensuite passé un BEP maintenance. Ça m'a plu. C'était la branche qui me plaisait. J'ai eu mon BEP au bout de deux ans.

LA : C'était en quelle année ?

Baptiste : En 99... J'ai ensuite été en bac pro à Alexandre Calder à Bourges. Je n'ai pas trop aimé le lycée. Si on n'avait pas envie de travailler, on ne travaillait pas. Les profs te laissaient dans un coin. Toi, tu n'as pas envie de travailler, tu n'as pas envie de faire un effort, on s'en fout de toi... J'ai regretté d'y avoir été. J'aurais dû aller dans un autre lycée. Ça ne m'a pas du tout plu. C'était strict. Des fois par exemple, quand je prenais le train, avec le bus, j'avais du retard. Ils fermaient la grille. Donc tu loupais une heure... Ils envoyaient une lettre chez tes parents pour dire que tu avais loupé une heure. Donc les parents gueulaient... Je trouvais qu'au lycée, ils abusaient. On habite loin. On arrive avec le train. Il a souvent du retard. Ensuite le bus est souvent plein. Ce n'était pas facile d'arriver toujours à l'heure. Si j'arrivais avec cinq ou dix minutes de retard, ils me disaient : « Non. Tu n'as pas de mot. Tu n'as pas de motif. Tu ne peux pas rentrer. Tu rentres la prochaine heure ». Je trouvais qu'ils abusaient. On voulait aller en cours mais ils rejetaient les élèves. Même si tu ne vas pas en cours, tu rentres, tu vas en permanence, tu vas faire tes devoirs. Mais non, ils nous laissaient à la porte, à la rue.

LA : C'était pour faire quelle filière ?

Baptiste : Maintenance. C'était dans la même branche. Tout ce qui est mécanique, ça me plaisait bien. C'était des études qui me plaisaient bien. La première fois que j'ai passé le bac, je ne l'ai pas eu. Je l'ai loupé de peu parce que je n'étais pas assez sérieux en cours. Des fois je les loupais.

³⁸⁸ Pour être tout à fait exact, la famille de Baptiste n'a pas déménagé dans le quartier de Chaillot comme celui-ci l'affirme mais à proximité de Chaillot.

³⁸⁹ Abréviation de « cas sociaux ».

³⁹⁰ Il s'agit des classes de quatrième et de troisième technologiques.

C'était à cause des profs. Il y a des profs qui faisaient leurs cours et même si tu ne comprenais pas, ils continuaient. Ils ne t'expliquaient pas. Des fois le prof te dictait le cours. Si tu n'étais pas assez rapide, tu demandais au prof : « Excusez-moi, je... ». Ben non, il s'en foutait. Il continuait son cours. Il en avait ras-le-bol de certains élèves qui n'étaient pas intéressés, qui étaient là parce qu'il fallait aller à l'école. Le prof mettait tout le monde dans le même panier. Je trouvais ça idiot parce que tout le monde n'est pas pareil. Tout le monde n'a pas le même avis, pas le même but. Il y avait aussi des profs qui me voyaient motivé et qui connaissaient mes capacités. Ils savaient que je pouvais mieux faire. Donc ils me soutenaient. Ils me poussaient. Dans les matières où les profs me soutenaient, j'avais de bonnes notes. Dans d'autres matières comme le français ou l'histoire-géo... Le prof faisait son cours et si tu ne comprenais pas, il n'essayait pas de revenir dessus. C'était un peu comme une usine. Il était là. Il faisait ses cours et point barre.

LA : Tu l'as repassé ?

Baptiste : Oui. J'ai redoublé. Le prof principal nous avait dit : « Personne ne redouble. On ne peut pas redoubler... ». J'ai trouvé ça idiot... En fait, j'ai fait une lettre au proviseur en lui disant que j'étais motivé pour repasser mon bac pro et que je voulais redoubler. Comme il y a eu des places qui se sont libérées, j'ai pu redoubler et j'ai eu mon bac pro.

Pendant sa scolarité, Baptiste fait tous ses stages à Maintenance Industrielle du Cher (MIC), une entreprise située à Vierzon-Forges. Il y travaille aussi pendant les vacances scolaires.

Baptiste : [...] C'était une boîte qui s'était ouverte peu de temps avant. On était une petite trentaine dans l'entreprise.

LA : Qu'est-ce qui te plaisait ?

Baptiste : L'ambiance... Tout le monde s'entendait bien. Ils expliquaient bien. Je n'étais pas là pour passer un coup de balai. C'était : « Regarde comment on fait ça. Comment il faut procéder ». Quelquefois ils me laissaient faire des câblages ou démonter des pièces. C'était intéressant. Ils voyaient que j'avais la motivation et que ça me plaisait. En plus, on ne restait pas tout le temps dans l'entreprise. On allait en déplacements. On allait à Paulstra ou dans d'autres entreprises faire des interventions. À chaque fois que j'étais en vacances, ils me prenaient. Je travaillais là-bas.

LA : Comment tu as trouvé ce stage ?

Baptiste : J'ai fait des lettres de motivation et des CV. J'ai fait du porte-à-porte. J'y suis allé avec ma mère. C'est elle qui m'a emmené. On a fait une entreprise à côté des Forges... Ils nous ont dit : « Non, nous on n'a pas de maintenance... C'est MIC qui nous le fait ». On leur a demandé où

l'entreprise était située. C'était juste à côté. On est partis voir le patron. En fait, le patron avait travaillé avec mon père à Fulmen. Il en était parti et il avait ouvert sa boîte. Au début, il ne voulait pas me prendre parce qu'il avait déjà deux ou trois stagiaires. Puis il a dit : « Comme je te connais, je veux bien te laisser une chance. Je connais ton père ». C'était un stage de deux ou trois semaines. Comme il a vu que j'étais motivé et que ça me plaisait, il a continué à me prendre pendant les vacances quand il avait besoin. Même un jour férié. Je ne m'en souviens plus exactement mais c'était un jeudi. Il y avait un pont de plusieurs jours. Il avait un gros chantier et il m'avait demandé si je ne pouvais venir. C'était pour déplacer des machines. Je ne sais plus dans quelle entreprise. J'ai fait trois jours de douze heures. C'était sympa.

LA : Quand tu as fait ta demande, c'était une candidature spontanée ?

Baptiste : Oui.

LA : Tu savais que ton père connaissait le directeur ?

Baptiste : Non. Il a regardé mon CV et la lettre de motivation. Il l'a vu par rapport au nom. Après il a parlé avec ma mère : « Votre mari ne travaillait pas à Fulmen ? » Ma mère : « Si, si. Il travaillait là-bas ». Il a dit : « Comme je le connais, je vais le prendre pour essayer et voir ce qu'il vaut ».

En juillet 2002, après l'obtention de son bac pro, Baptiste est embauché à MIC. Il enchaîne alors trois CDD de deux mois. Mais à la fin de son troisième contrat, il se retrouve au chômage. « Je suis resté deux mois au chômage tout en cherchant du travail. [...] J'étais jeune. Je me disais que je pouvais en profiter pour m'amuser et faire la fête. Je l'ai bien vécu parce que je continuais à toujours chercher du travail à côté. » Puis il est embauché quatre mois comme intérimaire à Retotub par l'intermédiaire de l'agence Manpower. « C'était à la chaîne pour faire des tubes. Il fallait mettre les tubes dans la presse et taper dedans. » Baptiste en garde un mauvais souvenir. « Plus tu en faisais, plus ils étaient contents. Pendant huit heures, tu n'avais que vingt minutes de pause. Si entre-temps, tu voulais t'arrêter pour aller boire un café ou un verre d'eau, tu étais mal vu. Si tu allais aux toilettes et que tu y restais dix minutes, tu étais mal vu. » Par le biais d'une autre agence d'intérim, Adecco, il passe un entretien à Nexans. Nexans est une entreprise située à proximité de Vierzon, plus précisément à Mehun-sur-Yèvre, spécialisée dans la fabrication de câbles et de

systemes de câblage. Lors de cet entretien, le directeur de Nexans lui propose un poste de « boudineur »³⁹¹. « Je voyais que c'était une bonne entreprise qui grimait. [...] En plus, j'avais entendu dire qu'il y avait de bonnes primes et le treizième mois. » Pour éviter que Baptiste ne perde ses indemnités de fin de contrat avec Manpower (« trois-cents ou quatre-cents euros »), le directeur lui propose aussi de le recruter par le biais de cette agence. Baptiste accepte le poste mais préfère toutefois traiter avec Adecco. « Ils [Manpower] savaient très bien que Nexans cherchait des ouvriers. Mais comme j'étais à Retotub, ils se sont dit : "Lui, comme il travaille, on ne va pas lui proposer". Alors que je leur avais dit que ça ne me plaisait pas. Je leur avais dit : "Je fais ça en attendant que vous me trouviez un autre travail". » Après quatre mois d'intérim, Nexans lui propose de signer un « contrat de personnalisation ». Durant les neuf mois que dure ce contrat, Baptiste doit se rendre ponctuellement à Bourges dans un centre d'apprentissage. Le reste du temps, sa formation se déroule directement dans l'usine. « On nous expliquait comment ça fonctionnait sur les machines, comment les matières arrivaient... Même si on connaissait, ça nous permettait d'approfondir tous ces détails. » En juin 2004, il décroche enfin un CDI.

« Je ne savais pas trop ce que c'était »

J'ai rencontré Benoît par l'intermédiaire de Tom, le frère de Baptiste. Tom et Benoît travaillent ensemble à la SIPEM. Benoît est âgé d'une vingtaine d'années et habite avec sa copine un bel appartement mansardé blanc et lumineux au deuxième étage d'une maison bourgeoise transformée en habitat collectif. La maison est située dans un quartier populaire du centre-ville de Vierzon. La grande pièce dans laquelle se déroule les deux interviews fait fonction de salon-salle à manger : un renforcement laisse entrevoir une kitchenette. L'appartement est propre et parfaitement rangé. À l'intérieur de la grande pièce il y a une table rustique et des chaises, une banquette en L, deux

³⁹¹ Terme utilisé pour désigner les ouvriers qui travaillent sur des « boudineuses » : les machines qui, selon la définition de Baptiste, « mettent la matière sur le câble ».

poufs en cuir noir, quelques meubles et quelques équipements audiovisuels (télévision, lecteur DVD et console de jeux vidéos). Lors du premier entretien réalisé en décembre 2008, il y a aussi un sapin de Noël. Benoît mesure environ 1m70-75. Il a les yeux bleus, les cheveux châtain clair coupés très court, une voix aiguë aux tonalités chancelantes. Ce jour-là, il porte un pull rose, un jogging blanc remonté jusqu'au genoux et des tongs (à un détail près : la couleur du pull, il est habillé de la même façon en octobre 2009 lors du second entretien). Benoît choisit de débiter son récit de vie « à la fin de la troisième », une période charnière au niveau personnel. Ce choix est probablement lié à la discussion téléphonique que nous avons eue au moment où je l'ai contacté pour lui proposer l'interview. Benoît m'avait alors posé de nombreuses questions sur le déroulement et le contenu de l'entretien. Pour le rassurer, j'avais beaucoup insisté sur les aspects scolaires et professionnels.

Benoît : J'ai décidé de partir à la fin de troisième parce que c'était un moment où il fallait choisir un métier ou une formation. Comme je ne pouvais pas suivre un rythme scolaire normal, une seconde, une première, etc., je suis parti sur un BEP. J'ai choisi la productique. Je ne savais pas trop ce que c'était. Mon grand frère était déjà au lycée Henri Brisson. Il faisait un BTS en productique. Lors des journées portes ouvertes, je suis allé le voir. J'ai été me renseigner un petit peu. Ils présentaient d'autres choses dans le lycée. J'ai fait plusieurs vœux. Je n'ai été pris que dans celui-ci. Les autres vœux n'ont pas été acceptés. J'ai donc commencé mon BEP en septembre 2003. Je me suis senti vachement bien dans ce que je faisais. Cela me plaisait. Entre-temps, j'ai voulu changer et plutôt me tourner vers de la maintenance ou de l'électrotechnique. Il y avait des personnes qui s'étaient désistées. Mais ils n'ont pas voulu parce que l'année était en cours. Donc j'ai continué mon BEP. Je l'ai eu fin 2005. Je suis parti sur un bac pro à Bourges au lycée Mermoz. J'étais interne. La première année, c'était un petit peu dur à cause de l'internat. L'ambiance, tout ça. Ce n'est pas quelque chose de très intéressant. Donc je voulais arrêter. J'ai voulu changer d'orientation encore une fois. Ce n'était pas possible. On ne pouvait pas. J'ai donc continué. J'ai fait ma deuxième année de bac pro. Ça s'est très bien passé. J'ai eu mon bac pro. En septembre 2007, j'ai tenté le BTS à Henri Brisson. J'ai fait trois mois. C'était trop dur. J'ai donc décidé d'arrêter. Entre-temps, j'ai fait les boîtes d'intérim. Je me suis renseigné pour le boulot : ce qu'il y avait, s'il y avait

de l'embauche... On m'a proposé de faire un entretien à la SIPEM pour entrer comme tourneur. J'y suis allé. Ça s'est super bien passé. Ils m'ont proposé un CDD de trois mois avec une promesse d'embauche à la suite. J'ai donc arrêté totalement le BTS. [...] J'ai été embauché début mars 2008. Cela fait un an que je suis dans la boîte. Je m'y sens bien. Il y a quelques jeunes. Je viens d'arriver donc je trouve que l'ambiance n'est pas trop mal. Dans le peu de stages que j'ai faits auparavant, l'ambiance était beaucoup moins agréable. Il y a pas mal de jeunes. Même les anciens aident vachement les jeunes. Je trouve que c'est bien. Après, on verra comment ça se passe par la suite...

Benoît est le deuxième enfant d'une famille ouvrière vierzonnaise qui en compte trois. Le père est cheminot. « Il était agent... En gros, il se baladait sur les voies. Il était électricien. Il allait faire les dépannages électriques sur les lignes de chemin de fer. Il a repris des études et il est devenu DPX. [...] Je ne sais pas exactement la dénomination mais en gros il était responsable de plusieurs personnes. Il a fait ça pendant cinq ou six ans. Là, il va être à la retraite au mois de décembre. Normalement. » La mère de Benoît a occupé différents postes liés principalement au secrétariat. « Elle a travaillé dans un garage. Après, elle a eu ma petite sœur. Elle a été en congé maternité. Elle n'est pas retournée dans ce garage. Elle a ensuite trouvé du travail à l'hôpital. Puis elle a monté sa microentreprise. Là, maintenant, elle travaille chez des gens, zone industrielle de Méreau. Elle fait aussi quelques heures au CE de la SNCF. » À un moment donné, avant d'être embauché à la SIPEM, Benoît envisage de travailler comme son père au chemin de fer. Il postule alors pour un emploi de roulant. « J'avais des amis qui travaillent à la SNCF en tant que roulants qui m'avaient présenté leur chef. J'avais donné une lettre de motivation. Mais il n'y a jamais eu de suite. C'était au moment de la restructuration du Fret. Des jeunes, actuellement, ils n'en veulent pas forcément d'autres. Ils gardent ceux qui sont déjà en formation. Donc c'est tombé à l'eau. Vu que j'ai eu mon CDD et ensuite[, au bout de trois mois,] ma promesse d'embauche, j'ai mis ça de côté. Comme j'ai quelque chose en ce moment, j'ai laissé tomber. » Concernant les stages en entreprise, il les a tous faits à Denison. Il garde de cette usine, à la

lumière de son expérience professionnelle nouvellement acquise, le souvenir que les locaux étaient « assez vieillots » et les relations entre personnels plutôt difficiles. « Mon supérieur, je le connaissais à cause du foot. Donc avec moi, ça allait. Mais entre les collègues et les responsables ce n'était pas... C'était un peu chacun pour soi. Chacun allait boire son petit café dans son coin. Il n'y avait pas trop de complicité ou de choses comme ça. » Il dit aussi : « [...] ils ne s'occupaient pas vraiment du stagiaire ».

« *Mon parcours est basique* »

Ludovic est petit, sec et nerveux. Il est brun. Il a les cheveux courts coupés en brosse. Lors du second entretien, il porte un piercing à l'arcade sourcilière droite. Ludovic a le contact facile : il m'a tout de suite tutoyé. Il est né dans une famille ouvrière avec deux enfants. Sa sœur est plus jeune que lui. Il vit actuellement avec sa femme et sa fille à Theillay où il a passé son enfance, où résident encore plusieurs membres de sa famille dont ses parents. Ludovic travaille à Paulstra. « Sur le papier, je suis opérateur. Mais je me considère comme opérateur-régleur parce que je fais les montages des machines. » Il a pour collègues Johan et Guillaume³⁹².

J'ai réalisé avec Ludovic un premier entretien en avril 2009 puis un second un an plus tard. L'un et l'autre se sont déroulés au Pat à Pain de Vierzon-Villages. Lors du premier entretien, la crise économique bat son plein. Ludovic est au chômage partiel. Il chôme deux jours par semaine. « Les lundi et vendredi. Je suis payé à 55% de mon brut. » Ce jour-là, il revient du GRETA où il a suivi une formation dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF). Lorsque je lui demande pourquoi il a accepté cette formation, il me répond : « Le fait de ne pas perdre cent-cinquante euros. Il faut être honnête. J'en ai

³⁹² Nous avons vu dans le chapitre 2 que c'est par l'intermédiaire de Guillaume, qui est par ailleurs syndicaliste à la CFDT, que j'ai pu rencontrer Johan et Ludovic en mars 2009 à Vierzon lors de la manifestation organisée pour la défense de l'emploi et du service public.

besoin. C'est de l'argent que je peux utiliser pour ma fille. Il y a aussi le besoin d'évoluer un peu et de me mettre à la page. Ma première formation, c'était une formation d'informatique : World, Excel, Internet, PowerPoint... Je l'ai finie début avril. Là, j'ai attaqué une formation en dessin industriel assisté par ordinateur ».

Ludovic : Je suis né le 25 avril 1978 à Vierzon. Mon parcours est basique. J'ai fait l'école primaire, le collège puis le lycée. Je me suis arrêté au niveau du BEP maintenance. Je l'ai fait au lycée Henri Brisson. Ensuite, j'ai commencé à travailler. Ma première entreprise s'appelait Airsec. Elle était située à Romorantin. Ils fabriquent des tubes pharmaceutiques Efferalgan. Les tubes effervescents.

LA : Ça existe encore ?

Ludovic : Oui... J'y suis resté neuf mois. Les trois premiers mois, c'était de l'intérim. La direction m'avait dit que si je convenais, au bout des trois mois, ils devaient m'embaucher. Mais six mois après, il n'y avait toujours pas d'embauche. Donc je suis parti pour chercher autre chose ailleurs. L'entreprise Airsec n'allait pas embaucher. Comme je savais que j'allais partir, j'ai anticipé. J'ai écrit à Paulstra où j'avais fait toutes mes formations.

LA : Dans le cadre de ton BEP ?

Ludovic : Oui. Donc ils m'ont pris au mois de juin 1998 et j'y suis encore. C'est mon parcours professionnel... Tu veux plus de détails sur ce que je fais à côté ?

LA : Oui, si tu veux.

Ludovic : À côté, je m'occupe d'un club. Le Moto club de Theillay [créé par son père et son oncle]. La section bicross. BMX. J'encadre les jeunes depuis au moins 95. En ce moment, je suis en train de passer un BF1. C'est un diplôme d'entraîneur premier niveau. Ensuite il y a le BF2, le BF3 et le brevet d'État. Je pratique aussi le motocross. Ça fait partie de mon club. Et puis je fais aussi un petit peu de VTT. En dehors de ma passion, je suis papa. Ma fille est née le 24 octobre 2007. Je suis avec ma compagne depuis sept ans. On a acheté une maison il y a maintenant deux ans.

LA : Tu as été embauché en juin 98 ?

Ludovic : Non. Je suis rentré en intérim en juin 98 et ils m'ont embauché en juillet 99. C'était le 1^{er} juillet 99.

LA : Tu es resté un an en intérim ?

Ludovic : Oui.

Vers la fin de ce premier entretien, je reviens avec Ludovic sur le thème des études.

LA : Tu avais eu ton BEP au bout de deux ans ?

Ludovic : Oui.

LA : Tu n'avais pas redoublé ?

Ludovic : Si, j'ai redoublé ma cinquième.

LA : Tu avais fait une quatrième, troisième...

Ludovic : ...Technologiques. On va dire que j'étais un cancre. Un petit cancre...

LA : Ça veut dire quoi ?

Ludovic : Je n'avais rien envie de faire. Ce qui m'intéressait, c'était de faire le con. Donc les trois quarts de mon primaire, je l'ai fait à Theillay. C'était à l'école Sainte-Marie. Elle n'existe plus. En CM1, mes parents ont décidé de m'envoyer à l'école Saint-Georges à Salbris. C'est du privé. J'ai fait mon CM1 et CM2. Après, j'ai fait ma sixième, cinquième au collège Saint-Georges. C'était en face. Comme je ne faisais rien, ils ont dit à mes parents que ça ne servait à rien que je reste dans ce collège. Ils ne voulaient plus de moi. Donc j'ai été au collège Gaston Jollet. Il est juste à côté de Saint-Georges. J'ai fait ma deuxième cinquième là-bas. Là, j'ai vraiment commencé à travailler parce que je me suis dit que je ne pouvais pas continuer comme ça. Je voulais faire une quatrième générale pour apprendre l'espagnol parce que mon grand-père était espagnol. Mais ils ont dit que je n'avais pas le niveau pour monter en quatrième générale. Donc ils m'ont envoyé en quatrième technologique.

LA : À Henri Brisson ?

Ludovic : Oui.

LA : Qui a fait le choix de la filière maintenance ?

Ludovic : La mécanique... J'adore la mécanique.

LA : Le choix ne t'a pas été imposé ?

Ludovic : Non. Parce qu'en quatrième, troisième technologique, tu touches un petit peu à tout. Tu fais un peu fonderie, un peu d'électricité... C'était la mécanique qui me plaisait le plus.

LA : Tu te rendais compte que la mécanique...

Ludovic : C'était plus mon élément. Chercher la panne, c'était mon truc.

LA : Comment as-tu trouvé pour faire tes stages à Paulstra ?

Ludovic : À l'époque, monsieur P. dirigeait Paulstra. Il a travaillé à Apia. Mes parents y ont travaillé pendant plus de vingt ans. C'était leur directeur. J'ai envoyé une lettre de motivation. Il m'a contacté à cause de mon nom. Il m'a dit : « Si ça t'intéresse, viens faire tes stages à l'usine ».

LA : Donc tu penses que ça a un rapport avec ton nom ?

Ludovic : Oui. C'est lui personnellement qui a appelé mes parents pour leur dire qu'il me prenait en stage. Ce qui s'est passé, c'est qu'à l'époque,

mon oncle était chef du personnel à Apia. J'ai le même nom que lui. Mon père était agent de maîtrise et ma mère travaillait dans les bureaux.

Les conditions de la mutation

Quelles sont les conditions sociales concourant à la mutation du rapport aux études chez les moins de trente-cinq ans durant la période comprise entre le début des années 1990 et le milieu des années 2000, mutation qui s'exprime notamment à travers l'hétérogénéité des diplômes préparés ? C'est la question à laquelle je veux répondre maintenant en m'appuyant sur les narrations de Baptiste, Benoît et Ludovic. D'une façon générale, l'analyse comparée des récits de ces trois jeunes ouvriers permet de dégager deux exemples du rapport aux études. Le premier exemple est caractérisé par l'obtention d'une certification professionnelle courte (il s'agit principalement du BEP chez les enquêtés appartenant à cette génération). Que ce soit pour des raisons subjectives ou parce que la certification correspond objectivement au niveau de qualification requis, c'est le résultat d'une négociation à minima du jeune avec sa famille. Ce phénomène est très bien décrit par un autre interviewé, Johan, dans l'extrait suivant.

Johan : [...] Je ne me suis jamais dit : « Tiens, je vais faire un bac+3 ». Vous voyez ce que je veux dire ? Je ne voulais pas partir dans les études. Je savais que ça ne me plaisait pas. Mais mes parents m'avaient imposé d'avoir un minimum. Ils m'ont dit : « On te demande pas d'être ingénieur. Mais il faut au moins avoir un BEP parce que dans la vie, il faut quand même un minimum ». J'étais quand même conscient qu'il fallait que j'aie un minimum. Mon brevet des collèges, je l'ai eu. Mon BEP, je l'ai eu largement.

En cela, l'itinéraire de Ludovic illustre lui aussi ce premier exemple du rapport aux études. Ludovic se définit comme un « petit cancre ». Si l'image du « petit cancre » peut prêter à sourire, elle n'en est pas moins violente en tant que le « cancre », selon l'usage commun, désigne un « écolier paresseux et nul ». C'est pourtant ce à quoi ce métallurgiste s'identifie lorsqu'il dit : « Je n'avais rien

envie de faire. Ce qui m'intéressait, c'était de faire le con ». De ce point de vue, Ludovic est proche de la figure du « gars », c'est-à-dire du fils d'ouvriers « rétif à l'ordre scolaire », décrite par le sociologue britannique Paul Willis dans son enquête de Hammertown (1977)³⁹³. Le comportement adopté par Ludovic au moment de l'adolescence le sanctionne d'ailleurs lourdement puisque non seulement il est obligé de redoubler sa cinquième mais aussi de changer d'établissement (la sanction frappe également sa famille sur un plan financier). « Comme je ne faisais rien, ils ont dit à mes parents que ça ne servait à rien que je reste dans ce collège. Ils ne voulaient plus de moi. Donc j'ai été au collège Gaston Jollet. » Mais les conséquences du comportement adopté par Ludovic lors de ses deux premières années de collège, qui font hypothétiquement suite à des difficultés scolaires plus anciennes, continuent d'agir : cette fois-ci par ricochet. Après son redoublement, malgré ses efforts (« Là, j'ai vraiment commencé à travailler parce que je me suis dit que je ne pouvais pas continuer comme ça. »), Ludovic est en effet orienté vers le Lycée Professionnel (LP) Henri Brisson. Il ne peut donc pas poursuivre ses études en quatrième générale comme il l'avait projeté. « Je voulais faire une quatrième générale pour apprendre l'espagnol parce que mon grand-père était espagnol. Mais ils ont dit que je n'avais pas le niveau pour monter en quatrième générale. » Il est alors scolarisé en quatrième puis en troisième technologique, et enfin, pour terminer, en BEP maintenance.

Dans le second exemple du rapport aux études, l'objectif à atteindre n'est plus l'obtention d'une certification professionnelle courte de type BEP comme dans le cas de Ludovic mais d'un diplôme plus élevé. Les enquêtes récentes montrent toutefois que la poursuite de la scolarité chez les enfants issus des classes populaires favorise massivement l'orientation vers des cycles d'enseignement professionnel (le baccalauréat professionnel au niveau secondaire et le BTS au niveau supérieur) plutôt que des cycles d'enseignement

³⁹³ WILLIS, *L'Ecole des ouvriers*, op. cit..

général comme le baccalauréat scientifique ou le DEUG de sciences ou de lettres³⁹⁴. Ce phénomène est confirmé par les narrations de Baptiste et de Benoît puisque tous les deux ont obtenu un baccalauréat professionnel. L'analyse de leurs itinéraires respectifs permet, qui plus est, de constater que l'obtention de ce type de diplôme ne s'est pas faite sans encombres. Dans le cas de Baptiste, l'évocation des difficultés scolaires intervient dès les premières phrases du récit. « Je suis né le 10 mai 1985 à Vierzon. J'ai eu une enfance agréable. Je n'ai pas eu de difficulté lorsque j'étais gamin. À part l'école où c'était dur. Je n'aimais pas trop. J'ai changé une fois d'école. J'étais à Notre-Dame. » Ce sont ces mêmes difficultés qui amènent Baptiste à se diriger vers une quatrième et une troisième technologiques au LP Henri Brisson, à opter ensuite, toujours dans cet établissement, pour un BEP, puis, au LP Alexandre Calder de Bourges, pour un baccalauréat professionnel : diplôme qu'il obtiendra en 2002 après un premier échec en 2001.

Une seule fois dans son récit Baptiste laisse entendre qu'il a trouvé sa place au sein de l'institution : lorsqu'il est en BEP. « Ça m'a plu. C'était la branche qui me plaisait. » La réussite à l'examen le confirme. En dehors de ce passage, la critique formulée par le jeune enquêté à l'encontre du système scolaire est vive, très vive. Elle porte sur trois éléments. D'abord le fait que les enseignants ne l'ont pas soutenu. Baptiste formule ce reproche à deux reprises. D'une part quand il évoque le collège : « Les profs n'étaient pas très sympas. J'avais un peu de difficultés. Je n'avais pas de soutien derrière. Les profs ne me soutenaient pas ». D'autre part au moment où il parle du baccalauréat : « Si on n'avait pas envie de travailler, on ne travaillait pas. Les profs te laissaient dans un coin. Toi, tu n'as pas envie de travailler, tu n'as pas envie de faire un effort,

³⁹⁴ Cf. par exemple « Depuis vingt-cinq ans, une population de plus en plus diplômée mais avec des disparités selon le milieu social encore importantes » de Magali BEFFY et de Delphine PERELMUTER, in *France, portrait social*, INSEE, 2008, pp. 25-34.

on s'en fout de toi... »³⁹⁵. La critique repose aussi sur l'idée que le contexte d'apprentissage peut, en écho au livre de Paul Willis, favoriser chez certains apprenants le développement de conduites déviantes : c'est le cas de Baptiste. Dans l'extrait suivant, celui-ci explicite les conditions dans lesquelles, après avoir subi l'attitude des élèves perturbateurs, il finit par s'identifier à eux. « [...] [D]ans la classe, il y avait des élèves perturbateurs. Pour apprendre, c'était difficile. Mais même s'il y avait des éléments perturbateurs, les profs nous poussaient plus à travailler. Ils nous soutenaient plus. Moi par exemple, je voulais apprendre. Mais c'est vrai que des fois, je suivais les éléments perturbateurs. Ce n'était pas le truc à faire. Pourtant j'avais envie de travailler. Mais quand on est jeune, on aime bien s'amuser... À cause de ça, j'ai loupé mon brevet. » La critique concerne enfin l'arbitraire des règles de fonctionnement : il s'agit plus spécifiquement des règles en vigueur au LP Calder. « C'était strict. Des fois par exemple, quand je prenais le train, avec le bus, j'avais du retard. Ils fermaient la grille. Donc tu loupais une heure... Ils envoyaient une lettre chez tes parents pour dire que tu avais loupé une heure. Donc les parents gueulaient... Je trouvais qu'au lycée, ils abusaient. » La mise en avant par Baptiste des effets de contexte ne doit pas, me semble-t-il, prêter à malentendu. Elle ne vise pas à masquer la part de responsabilité du jeune ouvrier quant aux difficultés rencontrées. Elle signifie surtout que ces effets sont redoutables pour quelqu'un en grande difficulté scolaire, quelqu'un qui, comme lui, doute énormément et a besoin d'être rassuré en conséquence. Si la critique formulée par Baptiste à l'encontre du système éducatif est sévère, c'est parce qu'elle trouve sa source, en partie, dans la contradiction d'un modèle éducatif qui se veut méritocratique

³⁹⁵ Baptiste nuance toutefois son jugement en précisant que ce comportement n'était pas le fait de tous les professeurs. « Il y avait aussi des profs qui me voyaient motivé et qui connaissaient mes capacités. Ils savaient que je pouvais mieux faire. Donc ils me soutenaient. Ils me poussaient. Dans les matières où les profs me soutenaient, j'avais de bonnes notes. » Baptiste le nuance également en précisant que ce comportement résultait aussi de l'attitude des élèves perturbateurs. « Il ["le prof"] en avait ras-le-bol de certains élèves qui n'étaient pas intéressés, qui étaient là parce qu'il fallait aller à l'école. »

mais qui en même temps ne réunit pas les conditions permettant de l'être de manière effective.

Contrairement à Baptiste, Benoît n'a pas connu l'expérience de la quatrième et de la troisième technologiques. Par ailleurs, jamais dans son récit biographique il ne s'identifie aux élèves perturbateurs. Mais comme pour lui, à un degré moindre cependant, l'obtention du baccalauréat professionnel n'a pas été chose aisée. Benoît fait commencer son récit à la fin de la troisième lorsque sourd la question de l'orientation. Cette question est d'autant plus prégnante que Benoît rencontre des difficultés. « Comme je ne pouvais pas suivre un rythme scolaire normal, une seconde, une première, etc., je suis parti sur un BEP. J'ai choisi la productique. » Le choix de la filière est surtout lié à la proximité du lycée, et, plus encore, à celle de son frère aîné. « Mon grand frère était déjà au lycée Henri Brisson. Il faisait un BTS en productique. » Même si la formation BEP en elle-même lui convient (« Je me suis senti vachement bien dans ce que je faisais. Cela me plaisait. »), il s'aperçoit après coup qu'il préfère la maintenance et l'électrotechnique à la productique. Benoît dit qu'il a voulu changer. « Il y avait des personnes qui s'étaient désistées. Mais ils n'ont pas voulu parce que l'année était en cours. Donc j'ai continué mon BEP. Je l'ai eu fin 2005. » Benoît est ensuite admis en baccalauréat professionnel au LP Jean Mermoz à Bourges. Il est interne. Il vit très mal la situation et envisage une nouvelle réorientation. Sans en donner la raison, il explique que ce n'est pas possible. « On ne pouvait pas. J'ai donc continué. » Il obtient alors son bac pro en 2007 et tente un BTS à Henri Brisson. « J'ai fait trois mois. C'était trop dur. J'ai donc décidé d'arrêter. »³⁹⁶

³⁹⁶ A la fin du premier entretien, j'ai demandé à Benoît s'il avait définitivement abandonné l'idée de passer un BTS. Sa réponse est restée évasive. Lors du second entretien, il m'a dit : « Je souhaite évoluer. Lors de mon entretien annuel, j'ai d'ailleurs fait la demande de reprendre les études, le BTS. Ils étaient pour. Donc je me suis renseigné de mon côté. Je suis retourné les voir. On a eu deux ou trois entretiens. A la longue, il s'est avéré que ça ne serait pas possible parce que ça leur coûterait trop d'argent. Moi, j'étais un peu déçu. Là, récemment, j'ai appris que notre nouveau PDG, notre nouveau patron, veut favoriser la formation en alternance. Donc, peut-être que ça va reprendre. Je ne sais pas. Là, j'attends des

L'analyse des itinéraires scolaires de Baptiste et de Benoît montre que l'un et l'autre n'avaient pas forcément plus de prédispositions que Ludovic à continuer leurs études après le BEP. C'est pourtant ce qui s'est passé. D'une manière générale, le phénomène traduit une réelle mutation du rapport aux études sur les deux générations. Pour cela il a fallu que plusieurs conditions soient réunies. J'en ai repéré trois : celles-ci sont interdépendantes. La première est liée à l'émergence de l'économie de la discontinuité. Le développement du chômage de masse, le renforcement de la précarité, la contraction du marché de l'emploi, etc., ont en effet contribué, directement ou indirectement, à l'exacerbation de la concurrence entre les individus et à l'affaiblissement de la valorisation de la qualification : ce qui, pour de nombreuses familles issues des classes populaires, a eu pour conséquence de favoriser le développement de nouvelles stratégies scolaires. Ce phénomène est matérialisé par l'allongement des études. Il a été précédemment analysé par Stéphane Beaud et Michel Pialoux dans leur enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Monbéliard (1999) : « C'est le travail vécu dans les ateliers qui a répandu, dans les familles ouvrières locales, l'idée que les anciennes formations techniques du type CAP ou BEP ne permettraient plus de se protéger contre le chômage, qu'il fallait avoir des "bagages" (mot qui revient constamment dans les entretiens) – c'est-à-dire "au moins" le bac, mieux le BTS – pour affronter le marché de l'emploi »³⁹⁷. Hypothétiquement, au niveau de Vierzon, on peut se demander si les multiples fermetures d'entreprises et plans « sociaux » intervenus durant les décennies

papiers officiels, ce qui va être affiché dans l'usine pour pouvoir à nouveau postuler. » Benoît reprendra-t-il ses études ? Un article paru en février 2011 dans la presse locale permet hypothétiquement de répondre à cette question. Benoît et sa compagne y sont interviewés. On peut lire : « [...] ils se sont fiancés l'an dernier, et le 7 mai prochain, ils s'unissent dans la tradition, à la mairie et à l'église. "On se connaît depuis quatre ans et on pensait se marier depuis un moment" [...]. Elle est aide-soignante, lui tourneur. Ils vivent ensemble et sont en train de faire construire leur maison ». Dès lors, la probabilité que Benoît obtienne un BTS, compte tenu de ses priorités actuelles (mariage et construction), et pour peu que le couple envisage d'avoir un ou plusieurs enfants, semble maintenant extrêmement faible.

³⁹⁷ BEAUD et PIALOUX, *op. cit.*, p. 161.

1990-2000 n'ont pas joué un rôle d'amplificateur, ou, pour dire les choses différemment, si le traumatisme généré par ces événements n'a pas confirmé plus encore nombre de familles populaires dans leur choix de privilégier un diplôme de technicien plutôt que d'ouvrier, voire même, chez certaines, s'il n'a pas contribué à ce qu'elles refusent catégoriquement d'envisager toutes formations basiques traditionnellement associées aux secteurs de l'industrie.

La deuxième condition concerne l'accès aux certifications supérieures. Cet accès a été facilité par la poursuite du processus de massification et de démocratisation de l'enseignement engagé en France depuis 1945, même s'il n'en reste pas moins vrai que l'allongement de la durée d'études s'est fait surtout au bénéfice des baccalauréats professionnels au niveau du secondaire et des filières courtes de type BTS au niveau supérieur. La troisième condition est liée à la modification de la perception de ce qui est scolairement envisageable. Elle est concomitante de la deuxième condition en ce qu'elle est rendue possible lorsque se massifie et se démocratise l'accès aux certifications plus élevées. C'est-à-dire lorsque cet accès n'est plus limité à quelques individus isolés comme dans le modèle méritocratique républicain traditionnel³⁹⁸. Dans les faits, cette modification s'est traduite par une prise de conscience collective du champ des possibles : au minimum l'obtention du premier diplôme de l'enseignement supérieur (le baccalauréat).

L'examen dans ce neuvième chapitre des indicateurs liés à la scolarité a permis la mise au jour d'une mutation du rapport aux études entre la première et la deuxième génération d'enquêtés : plutôt homogène chez les plus de trente-cinq ans, ce rapport est très hétérogène chez les moins de trente-cinq ans. Cette mutation marque une rupture de mémoire entre les générations. L'analyse

³⁹⁸ Modèle incarné s'il en est par la figure de l'écrivain français Albert CAMUS, dont l'instituteur, Louis GERMAIN, lui a permis au moment de l'enfance d'obtenir une bourse afin de poursuivre ses études.

spécifique des narrations de Baptiste, de Benoît et de Ludovic a permis quant à elle de dégager deux exemples de ce rapport aux études. Dans le premier exemple, le jeune vise l'obtention d'une certification professionnelle courte (Ludovic), dans le second, il tente de décrocher une certification plus élevée (Baptiste et Benoît). Est-ce que pour autant l'obtention de certifications d'un niveau supérieur, plus largement le développement de nouvelles stratégies familiales, ont permis de pallier les conséquences de l'économie de la discontinuité ? Précisément, c'est l'un des éléments auxquels nous allons pouvoir répondre dans le dernier chapitre de cette thèse dédié à deux autres thèmes de la mémoire : le travail et la lutte.

■ **Excursus : « Je travaillais pendant les périodes de vacances »**

LA : Dans le cadre de votre BEP, vous avez fait des stages en entreprises ?

Ilan : Non. Ça ne se faisait pas à ce moment-là.

LA : Ça veut dire que vous sortez de BEP. Vous n'avez pas le diplôme. Vous vous engagez deux ans dans l'armée directement ? Vous ne travaillez pas en intérim entre-temps ?

Ilan : Par contre, l'été, à partir de seize ans, je travaillais chez M. à Vierzon. [...] [Une entreprise familiale où l'on fabriquait des] cartouches. Je travaillais pendant les périodes de vacances.

LA : Vous pouvez m'en parler de [l'entreprise] M. ?

Ilan : [...] [Le patron] était alcoolo. C'était des conditions de travail qui étaient lamentables. C'était très dur. M., c'était vraiment l'entreprise familiale. Le patron n'arrêtait pas de gueuler. C'était affreux mais moi je gagnais de la monnaie. Moi, c'était ce que je voyais. Je me rappelle que le plomb que l'on met dans les cartouches, c'était des petites billes de plomb. C'était livré... C'était des semis entiers. Il fallait décharger ça à la main. C'était des sachets de vingt-cinq kilos qu'il fallait décharger à la main. Il y en avait tout une semi. C'était un travail. On ne mettait pas de masques. À mon avis, on tripotait du plomb, il n'y avait pas... Au niveau hygiène et sécurité, par rapport aux choses qu'il y a maintenant... On se gagnait de l'argent. Je n'avais jamais eu d'argent.

[...]

LA : Vous mentionnez que le patron était alcoolique. Ça avait aussi une influence sur les conditions de travail ?

Ilan : Ça devait certainement avoir une influence sur son comportement à lui. Des fois, il engueulait le personnel. Il ne savait pas trop pourquoi. C'est bizarre. Je n'y faisais pas attention mais j'ai vu des gens qui étaient faibles... J'ai vu des hommes pleurer parce qu'il leur gueulait après. C'est comme ça. Vous avez des gens qui sont forts de caractère et d'autres qui sont faibles. Vous voyez ça... Ça ne me choquait pas.

Lors du second entretien, Ilan précise : « Je travaillais l'été pour me faire un peu de monnaie. Mes parents ne me prenaient pas de loyer ou quoi que ce soit sur ces payes-là. Parce j'étais encore à l'école. Ça me faisait mon argent de poche. J'ai dû travailler pour acheter ma première mobylette. Un truc comme ça. Ce que je veux dire, c'est que, oui, ça faisait de l'argent. Pourtant j'étais payé au SMIC pour faire un travail de forçat. Parce qu'à cette époque-là, ce n'était pas... Il n'y avait certainement pas les conditions de travail qu'il y a maintenant. Mais bon, j'étais jeune, en bonne santé, et pour moi, même un SMIC, c'était une montagne d'argent. Quand vous n'avez pas de loyer à payer, lorsque vous n'avez pas l'EDF et tout, c'était tout bénéf. Oui, j'avais l'impression de gagner de l'argent. J'étais heureux. Je voyais que le bon côté. C'était net dans ma poche ».

■ Excursus : Parole non tenue

Pour les ouvriers de moins de trente-cinq ans, le stage en entreprise correspond souvent à la première expérience immédiate avec l'aire du travail. Il arrive parfois que cette expérience, dès lors qu'elle est vécue plus ou moins douloureusement par le stagiaire, s'apparente à une « sorte d'épreuve sociale »³⁹⁹. C'est ce que décrit Yoann dans l'extrait suivant tiré du premier entretien réalisé en mai 2009.

Yoann : Il y avait un stage obligatoire en terminale. Il comptait pour le bac. C'était un stage de six semaines. Je l'ai fait à Paulstra. J'étais en atelier, pas au bureau d'études. C'est ce que j'aurais voulu, malheureusement ils ne prenaient personne. Ils m'ont mis à l'atelier et je

³⁹⁹ Dans *Retour sur la condition ouvrière*, Stéphane BEAUD et Michel PIALOUX utilisent cette expression pour désigner « les divers "incidents" au travail qui émaillent le cours des stages ». Ils citent l'exemple de Michel, un élève de bac professionnel, chargé de mettre en place dans le cadre de son stage un projet de rationalisation mais qui, à un moment donné, est confronté aux réactions négatives des ouvriers concernés par son initiative (*op. cit.*, pp. 193-198).

me suis vite rendu compte qu'ils n'avaient rien prévu de me faire faire. Donc j'ai été dans l'atelier. J'ai regardé sur les machines où il y avait des problèmes, des rebuts. C'est à partir de ça que j'ai fait mon rapport. À la main, j'ai redessiné des outillages sur un bout de feuille blanche. Ensuite, tout a été réalisé au sein de l'entreprise. Et ce sont des outillages qui tournent encore aujourd'hui sur les bécane.

LA : Qu'est-ce que ça veut dire qu'« ils n'avaient rien prévu de te faire faire » ?

Yoann : Ça ne s'était pas très bien passé. Je crois qu'on s'était mal compris. J'y suis rentré parce que mon cousin travaille là-bas dans l'atelier. Lui m'avait dit que c'était bon. Mais le jour où je me suis ramené avec le papier à signer, il y a eu un problème. Apparemment la DRH n'était pas au courant. J'ai un peu paniqué parce que c'était deux semaines avant le début du stage. J'ai appelé mon cousin. On a vu ça avec la DRH. Elle a bien voulu que je fasse mon stage mais c'était un peu tard. Elle a fait comme si elle avait oublié. Mais d'une manière générale, ce n'était pas une très bonne expérience. Même si le boulot que j'ai fait m'intéressait, je n'ai pas trouvé ça terrible. On ne s'est pas occupé de moi. On m'a laissé faire ce dont j'avais envie. Je me suis débrouillé tout seul. Au niveau du personnel, ça s'est super bien passé dans la mesure où quand j'avais besoin de quelque chose, du matériel ou des conseils, tout le monde était présent pour me répondre. Par contre, au niveau des chefs et de mon tuteur de stage, ils n'avaient rien prévu. Ils avaient leur boulot à faire. Ils n'étaient pas là pour m'aider. J'étais dans le bureau du chef d'atelier et je n'avais rien pour travailler à part une feuille blanche. Mais j'ai quand même eu quatorze à mon rapport de stage.

LA : Mais quand tu dis que c'est toi qui as dessiné des pièces...

Yoann : Oui, des outillages. J'avais des machines qui étaient assez âgées. Elles tournaient mais elles avaient du jeu. Elles faisaient des pièces n'importe comment. Ils les avaient rafistolées avec des bouts de vis... C'était n'importe quoi. On avait des taux de rebuts énorme. Je crois qu'il était de 7%. C'était presque une pièce sur dix. Ils perdaient pas mal d'argent dessus... Je regardais comment ça fonctionnait. Quand les gars éteignaient ou quand ils ouvraient la machine, je leur demandais pour essayer de voir comment c'était monté et si je pouvais garder un outillage. J'ai pris des photos. J'ai planché sur des croquis. Je les ai fait voir aux chefs et à mon tuteur. Ils ont vu que ça pouvait être de bonnes idées. Ça les a intéressés. Ils m'ont un petit peu aidé mais ça aurait pu être... Je leur ai demandé si on pouvait réaliser l'outillage avant de partir. Ils m'ont dit que si je me débrouillais pour qu'on le fasse à l'intérieur de l'entreprise... Donc j'ai fait mes plans avec les différentes vues. Je les ai emmenés au tourneur. Il m'a sorti les pièces avec des bouts de chutes. J'ai aussi commandé quelques matériels à l'extérieur sur catalogue. Mais sinon, j'ai

tout monté. J'ai quand même demandé qu'on fasse un essai. Ça tournait. Ils gagnent du temps et ils gagnent de l'argent...

LA : Et ?

Yoann : Normalement, on devait me donner un petit chèque mais j'en n'ai jamais vu la couleur.

LA : Et ?

Ce que cherche en fait à dire Yoann, c'est que sa fierté lui interdit de réclamer.

Yoann : Et j'ai eu une bonne note à mon rapport de stage. C'est tout ce que je voulais.

LA : Mais le fait que tu n'aies pas eu ce chèque, ça te pose un problème ?

Yoann : On ne m'aurait rien dit, ça ne m'aurait pas posé de problème. On me l'a promis une fois. J'ai attendu et rien. J'y suis retourné pour faire des photos pour mon rapport de stage et voir si ça tournait toujours aussi bien. On m'a dit : « D'ici deux, trois jours tu recevras un chèque chez toi ». Ça fait maintenant cinq ans et je n'ai toujours rien. Mais je n'y suis pas retourné. Je ne l'ai pas fait pour l'argent. On m'aurait rien dit, ça aurait été mieux.

LA : Ton maître de stage, c'était le chef d'atelier ?

Yoann : Non. C'était un ouvrier qui était sous les ordres du chef d'atelier.

LA : Et la personne qui t'a promis le chèque ?

Yoann : C'était le chef d'atelier en personne.

CHAPITRE 10

L'aire du travail

L'« aire du travail » désigne ici l'espace de la vie professionnelle. C'est-à-dire tout ce qui concerne les relations au sein de l'entreprise, les conditions de production, les licenciements, les luttes, etc. Comme les deux autres aires sociales (l'aire domestique et l'aire scolaire), l'aire du travail a connu de nombreuses métamorphoses ces dernières décennies : comme pour les deux autres aires sociales, l'étude des thèmes de la mémoire permet de rendre compte de la cristallisation de ces métamorphoses. Dans ce chapitre, deux thèmes sont examinés : le travail et la lutte. Chacun de ces thèmes fait l'objet d'une partie. Les commémorations des plus de trente-cinq ans couvrent, globalement, les quatre dernières décennies, celles des moins de trente-cinq ans, les deux dernières.

LE TRAVAIL

Par leur récurrence, les éléments liés à l'économie de la discontinuité, c'est-à-dire le chômage de masse, la précarité, les nouvelles formes d'organisation de la production, l'augmentation de la productivité, etc., dominent le thème du travail. L'analyse thématique développée dans la première partie de ce chapitre s'appuie sur deux exemples : l'insertion professionnelle une fois terminée la scolarité obligatoire et les conséquences de la mise en œuvre des

nouvelles procédures de travail au sein des entreprises. D'une manière générale, cette analyse fait apparaître une détérioration de la condition ouvrière par rapport au travail. Pour formuler les choses différemment, avec l'économie de la discontinuité, les travailleurs, en particulier les ouvriers qualifiés de la grande industrie, puisque c'est d'eux dont il s'agit principalement dans cette monographie, ont été « dépossédés » de nombreux acquis sociaux obtenus entre la fin de la Deuxième Guerre mondiale et le tout début des années 1980 : reconnaissance de la qualification, amélioration des conditions de travail, renforcement des droits salariaux, etc. Outre la détérioration de la condition ouvrière par rapport au travail, l'analyse thématique fait également apparaître une rupture de mémoire très nette entre les deux générations.

L'insertion professionnelle

Au niveau de la première génération, à l'exception des deux plus jeunes interviewés (Guillaume et Ilan), l'intégration à l'aire du travail intervient entre la fin des années 1960 et le milieu des années 1970. Cette séquence historique s'inscrit dans une séquence plus large commencée après 1945 et qui, jusqu'à la crise de 1974, sous les effets conjugués des politiques sociales initiées par l'État-providence, de la croissance économique et des luttes collectives, a permis l'amélioration de la condition salariale : le renforcement du droit du travail et la généralisation des emplois à statut permanent sont là pour l'attester. Globalement, durant la période à laquelle les plus de trente-cinq ans font référence, le marché du travail était plutôt favorable à la classe ouvrière. C'est quelque chose qui revient régulièrement dans les narrations (hors celles de Guillaume et d'Ilan). Les enquêtés insistent en effet sur le fait que l'offre d'emplois est supérieure à la demande et qu'il est donc très facile pour les ouvriers de trouver du travail.

Gilles : Oui. Il y avait la Case ou La Française à l'époque. Je ne sais plus comment ça s'appelait. C'était mille-deux-cents personnes. Il y avait

Unelec. Quatre-cents ou cinq-cents personnes. Il y avait beaucoup d'entreprises. [...] À l'époque, on pouvait partir d'une société un jour et être embauché le lendemain dans une autre société. Il y avait de l'activité.

LA : À quel moment ça a changé ?

Gilles : Ça a commencé au premier choc pétrolier. Dans les années 75-76.

L'embauche se fait alors sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, ou CDI. Elle est directement négociée entre l'ouvrier et l'entreprise. Il n'y a pas, comme le signale François, d'agence d'intérim : « Quand je suis arrivé en 73 [à Nadella : Timken au moment de l'enquête], les agences d'intérimaires n'existaient pas. C'est venu un peu plus tard »⁴⁰⁰. Autant dire que les choses sont très différentes pour les moins de trente-cinq ans : la comparaison entre les deux générations permet de mettre en évidence l'existence d'un processus de « dépossession ». Ce processus s'exprime notamment à travers l'allongement de la période d'insertion des jeunes ouvriers et la dévalorisation de leurs qualifications.

Au niveau de la deuxième génération, l'intégration professionnelle, sauf exception (Benoît), commence par l'enchaînement d'une série de contrats à durée déterminée (CDD), contrats plus ou moins longs et, souvent, entrecoupés par des périodes de chômage. Plusieurs phénomènes, tous liés à l'économie de la discontinuité, favorisent cette situation. Les récits biographiques permettent d'isoler deux qui jouent un rôle déterminant. D'abord l'externalisation d'un certain nombre d'activités (production, restauration, maintenance, etc.) jusque-là réalisées en interne⁴⁰¹. Par nature, cette politique de sous-traitance a eu un impact négatif sur les salariés car le changement de statut s'est accompagné de la perte d'un certain nombre d'avantages sociaux. En effet, ces salariés ont alors été employés dans de petites entreprises où il n'y avait pas de syndicat, où les conventions collectives étaient moins favorables, etc. Par ailleurs, l'extrême

⁴⁰⁰ Plus loin dans l'interview, François situe l'arrivée des premiers intérimaires dans son usine vers 1976-1977.

⁴⁰¹ Dans certaines entreprises, l'externalisation a pris la forme d'une « filialisation ».

dépendance de ces petites entreprises aux fluctuations du marché limite la création d'emplois à statut permanent : ce qui réduit d'autant, pour les jeunes en phase d'insertion professionnelle, la possibilité d'obtenir rapidement un CDI.

LA : Après ton bac pro, tu continues tes études ?

Baptiste : J'arrête et je travaille à MIC.

LA : En intérim ?

Baptiste : En CDD.

LA : C'est à partir de quand ?

Baptiste : En juillet. Dès que j'ai eu mon bac pro.

LA : Tu y as travaillé combien de temps ?

Baptiste : Six mois. Jusqu'à la fin de l'année. Il m'a fait trois CDD de deux mois. Il m'avait dit que si tout se passait normalement, il m'embaucherait à la fin de l'année. Mais il y a eu une baisse de boulot à Ranger. Il avait trois personnes qui travaillaient pour lui dans les locaux de cette entreprise. Donc à la fin des six mois, il m'a dit : « Il y a une baisse de boulot à Ranger. Je ne peux pas t'embaucher. Si je t'embauche pour ne rien faire, pour tourner en rond dans l'entreprise, ça ne sert à rien. »

LA : Ces personnes étaient payées par MIC mais travaillaient à Ranger...

Baptiste : Oui. Elles faisaient de la maintenance préventive. Mais il y en avait aussi à Paulstra et à Denison.

Un autre phénomène joue un rôle déterminant dans l'allongement de la durée d'intégration des jeunes ouvriers à l'aire du travail : la généralisation des contrats intérimaires. En 1982, dans *Le Travail ouvrier*, Michel Verret écrivait ceci à propos de l'intérim : « Cette pratique, qui ne touche encore qu'une faible fraction de la main-d'œuvre employée, tendait depuis 1978 à devenir majoritaire, parfois exclusive (comme chez Peugeot), pour la main-d'œuvre nouvellement embauchée »⁴⁰². Une dizaine d'années plus tard, les agences de travail intérimaire se sont imposées comme des acteurs incontournables de l'insertion et de la production. L'analyse des récits biographiques réalisée à l'échelle des moins de trente-cinq ans le confirme : à l'exception d'Étienne, les huit autres

⁴⁰² VERRET in *Le Travail ouvrier*, en collaboration avec Paul NUGUES, *op. cit.*, p. 94. Sur le recours aux intérimaires dans les usines Peugeot précisément, outre le livre de Stéphane BEAUD et Michel PIALOUX (*Retour sur la condition ouvrière*), voir aussi, du même Stéphane BEAUD, « Le rêve de l'intérimaire » (in *La Misère du monde*, sous la direction de Pierre BOURDIEU, Seuil, 1993, pp. 349-365).

ouvriers de la deuxième génération ont eu (ou, pour Loïc et Zouhir, avaient encore, au moment de l'enquête) affaire à ce type de structures. Le cas de Benoît est toutefois un peu particulier dans la mesure où l'agence n'a joué qu'un rôle d'intermédiaire au moment du recrutement.

LA : En sachant que vous êtes passé par une boîte d'intérim ?

Benoît : Oui.

LA : Vous n'êtes pas passé par un réseau de connaissances ?

Benoît : Je n'ai pas fait d'intérim. Je n'ai pas travaillé pour la boîte d'intérim. Eux m'ont présenté mais en aucun cas je n'ai eu de salaire par la boîte d'intérim. Cela a toujours été directement par la SIPEM. J'étais lié en CDD avec la SIPEM. Je n'ai pas fait d'intérim.

LA : Comment ça se fait que la boîte d'intérim vous a orienté vers la SIPEM sans en tirer bénéfice pour elle ?

Benoît : Si, à mon avis, elle a dû en tirer un bénéfice. Je ne sais pas trop bien comment ça se passe mais je pense qu'ils doivent peut-être avoir des quotas ou des trucs comme ça. Je ne sais pas trop comment ça se passe mais pour en revenir à ça, la SIPEM fait une demande dans toutes les boîtes d'intérim de Vierzon. Moi, j'ai failli être envoyé par deux boîtes d'intérim différentes pour le même poste. Donc voilà. Après je ne connais pas leurs combines, leurs trucs...

LA : Donc vous êtes envoyé par une boîte d'intérim mais par contre vous signez directement un contrat en CDD avec la SIPEM ?

Benoît : Oui.

En dehors de l'allongement de la période d'insertion, le processus de dépossession s'exprime aussi à travers ce que j'appellerais la « dévalorisation des qualifications ». Souvent cette expression est utilisée pour expliciter le fait que l'obtention d'un certain niveau de connaissances générales et techniques ne permet plus la transition vers un CDI. Ce n'est pas le cas ici puisque l'analyse des itinéraires professionnels réalisée à l'échelle de la deuxième génération prouve le contraire : les deux ouvriers dont le niveau d'instruction est le plus faible (Loïc et Zouhir) sont en effet les deux seuls dont la situation n'est pas stabilisée statutairement au moment de l'enquête. L'expression « dévalorisation des qualifications », telle qu'elle est utilisée, signifie que les enquêtés pourvus d'un niveau de certification supérieur, occupent tous un poste d'exécution

équivalent à celui occupé par les plus âgés pourtant moins diplômés (seul Étienne échappe à cette règle). Ce constat met donc en évidence l'échec, au moins relatif, des nouvelles stratégies scolaires de certaines familles populaires analysées dans le chapitre précédent : stratégies consistant à définir l'allongement des études comme un facteur de stabilisation ou d'ascension sociale. Sur ce thème, on se souvient que parmi les trois exemples étudiés, la critique formulée par Baptiste à l'encontre du système scolaire était très sévère. J'avais alors conclu que cette critique pouvait être celle du modèle méritocratique individualiste. À la lumière du constat ici observé, ne peut-on pas penser également qu'elle traduit l'amertume de celui qui, conscient des efforts et des sacrifices consentis, sait maintenant qu'il ne réussira pas à s'émanciper de sa condition d'origine ?

Les nouvelles procédures de travail

L'accentuation de la précarisation ne se cristallise pas seulement au moment où les interviewés parlent de leur insertion professionnelle. Elle intervient aussi lorsque ces derniers évoquent l'organisation du travail. Certes, les ouvriers possèdent encore un minimum de marge de manœuvre. Ainsi recourent-ils ponctuellement à des astuces pour rendre leur quotidien plus supportable. « On a des techniques de démontage qu'on ne leur dit pas. Ce qu'on leur dit, c'est juste pour améliorer nos conditions de travail. On a des techniques de démontage qui nous permettent de gagner du temps. Par exemple avec tel vérin et telle pièce, on pousse et ça sort tout d'un coup. C'est pour les petites pièces, pas les grosses. On gagne cinq ou dix minutes. Si on devait leur dire, ils augmenteraient le TRS⁴⁰³ » (Baptiste). Mais d'une façon générale, l'analyse des nouvelles procédures de travail développées en France à partir des années 1980 montre que la dépossession ne concerne pas simplement les moins de trente-cinq ans : le phénomène est observable à l'échelle des deux

⁴⁰³ Le Taux de Rendement Synthétique (TRS) est un indicateur du taux d'utilisation des machines.

générations. Et ce phénomène n'est pas sans conséquences sur les conditions d'existence des travailleurs au sein des entreprises.

Historiquement, le premier système dit « Organisation Scientifique du Travail » (OST) est élaboré au début du XX^{ème} siècle par l'ingénieur et économiste états-unien Frederick Winslow Taylor. Dans son ouvrage, *Les Ouvriers dans la société française*, l'historien Gérard Noiriel précise que « La première phase du processus, expérimentée en France dans les années qui précèdent la guerre [1914-1918], notamment chez Renault, consiste dans le chronométrage du travail ouvrier, afin d'éliminer les temps morts. Dans le Nord, la Compagnie d'Anzin réussit ainsi à réduire les temps de déplacement des mineurs jusqu'à leur chantier, puis elle réorganise le travail par la pratique des "longues coupes" qui remplacent la polyvalence et le travail d'équipe par la spécialisation et l'individualisation des tâches »⁴⁰⁴. L'objectif recherché avec la rationalisation du travail est la productivité. Dans le cas du « taylorisme », mais cela vaut aussi pour le deuxième système appelé « fordisme », le système OST repose sur deux principes essentiels : d'une part la séparation entre la conception et l'exécution de la production ; d'autre part, au sein même des tâches d'exécution, une séparation entre les Ouvriers Spécialisés (OS) et les Ouvriers Professionnels (OP). Pour les travailleurs, en particulier pour les OS, cette forme de travail présente un caractère aliénant et déresponsabilisant⁴⁰⁵. Mais la taylorisation, de manière évidemment non intentionnelle, a constitué aussi un élément de structuration de la classe ouvrière française. Comme le rappelle Robert Castel : « [...] c'est sans doute la rationalisation "scientifique" de la production qui a le plus puissamment contribué à l'homogénéisation de la classe ouvrière. Elle a attaqué le cloisonnement des "métiers" auxquels leurs membres

⁴⁰⁴ NOIRIEL, *op. cit.*, p. 129.

⁴⁰⁵ Sur ce point, je renvoie à la lecture de trois ouvrages déjà cités : d'une part l'étude réalisée initialement dans les années 1950 par Georges FRIEDMANN, *Le Travail en miettes*, d'autres part les deux récits d'expérience ouvrière, *La Condition ouvrière* de Simone WEIL (années 1930) et *L'Etabli* de Robert LINHART (fin années 1960).

s'identifiaient étroitement : on se pensait forgeron ou charpentier avant de se penser "ouvrier" [...]. D'autant qu'au sein d'une même spécialisation professionnelle existaient aussi de très importantes disparités de salaire et de statut entre compagnon accompli, manœuvre, apprenti... Ainsi, l'homogénéisation "scientifique" des conditions de travail a-t-elle pu forger une conscience ouvrière débouchant sur une conscience de classe aiguisée par la pénibilité de l'organisation du travail. Les premières occupations d'usines en 1936 auront lieu dans des entreprises les plus modernes et les plus mécanisées. C'est aussi dans ces "citadelles ouvrières" que la CGT et le Parti communiste recruteront leurs militants les plus résolus »⁴⁰⁶. De la Deuxième Guerre mondiale jusqu'aux années 1970, période qui correspond approximativement à l'« apogée de l'ouvriérisme »⁴⁰⁷, le taylorisme continue à jouer un rôle non négligeable dans la structuration de la classe ouvrière. La fin du capitalisme régulé et du plein emploi favorisent alors l'émergence de nouvelles procédures de travail. En France, leur développement intervient à partir de la décennie 1980 selon des modalités variables d'une entreprise à l'autre. Ces nouvelles procédures s'originent dans le modèle japonais de gestion appelé « toyotisme ». Le toyotisme désigne l'ensemble des innovations organisationnelles introduites par l'ingénieur Taiichi Ohno au sein des usines Toyota dans les années 1950 visant à la fois le zéro défaut, le zéro panne et le zéro stock. Ces innovations, dans la mesure où elles renforcent la dépendance des ouvriers aux impératifs de productivité et de flexibilité, participent à un processus de dépossession des acquis sociaux obtenus au moment de la formalisation de la figure du travailleur qualifié de la grande industrie.

La dépossession se cristallise à travers les termes utilisés par les enquêtés pour se définir professionnellement. Jusqu'à une période récente, les ouvriers étaient recrutés soit comme OS soit comme OP. L'intégration au groupe des

⁴⁰⁶ CASTEL, *op. cit.*, pp. 534-535.

⁴⁰⁷ NOIRIEL, *op. cit.*, p. VIII.

ouvriers professionnels, nous avons abordé ce point dans le chapitre précédent, était déterminée par l'obtention de la certification scolaire. « J'ai connu la différence entre des chaudronniers qui avaient leur CAP et les chaudronniers qui avaient loupé leur CAP. Il y avait un mur entre les deux. Moi j'étais chaudronnier P1. Lui, il était OS. Les mille pièces à percer à la poinçonneuse, c'était pour lui. Il y avait une hiérarchie » (Paul). Dans les grandes entreprises, les ouvriers professionnels étaient classés en trois catégories (P1, P2 et P3) et les ouvriers spécialisés en deux (OS1 et OS2)⁴⁰⁸. L'appartenance à l'une de ces catégories signalait alors le niveau de qualification. Depuis quelques années, le grade a été remplacé par un indice et la détermination de cet indice relève fortement du bon vouloir de l'employeur : le caractère objectivant de la certification scolaire s'en trouve alors déprécié.

LA : [...] Dans ce que vous me dites, à aucun moment vous n'avez abordé la question de la rémunération et du salaire. Est-ce que ça laisse sous-entendre que vous êtes satisfait de ce que vous avez ?

Benoît : Non pas vraiment. Au terme de mon entretien [d'embauche], je ne me suis pas trop renseigné des taux horaires pratiqués et à quoi je pouvais prétendre. Et c'est vrai que là-dessus je me suis fait rouler un petit peu parce que je n'ai pas dit de prix. Ils m'ont demandé un prix. Donc j'ai dit que je ne savais pas. Cela a peut-être joué en ma faveur pour l'embauche. On était cinq ou six à prétendre au poste. Cela a peut-être joué en ma faveur vu que je n'ai pas demandé de taux horaire. Peut-être qu'ils se sont dit : « On va le former. On le mettra à un taux inférieur et comme ça... ».

[...]

Je pense m'être fait avoir.

LA : Mais vous n'avez pas été non plus embauché par rapport à votre diplôme ? Ils n'en tiennent pas compte ?

Benoît : Je pense que si. Ils ont dû voir ce que j'ai fait et les diplômes que j'ai eus.

LA : Là vous êtes sur un coefficient ?

Benoît : Oui, j'ai un coefficient. J'ai un coefficient de 215.

LA : Vous connaissez les autres ?

Benoît : Non.

LA : Vous êtes en mesure de pouvoir vous situer...

⁴⁰⁸ Je n'ai trouvé dans le corpus bibliographique aucune référence à la catégorie Ouvrier Hautement Qualifié (OHQ).

Benoît : Je suis au bas.

LA : Vous connaissez le minimum par exemple ?

Benoît : 190 ou 160. Je ne sais plus. J'avais regardé... C'est marqué à l'entrée de l'entreprise.

LA : Donc le coefficient donne le niveau de rémunération en fait ?

Benoît : Oui, ça donne une fourchette de salaire annuel. Je suis entré à 9 euros de l'heure avec une augmentation individuelle et collective de 36 centimes d'euros de l'heure.

Aujourd'hui, les ouvriers de la grande industrie ne sont plus définis par rapport à un métier (chaudronnier, tourneur, fraiseur, etc.) mais par rapport à une fonction : « opérateur de production ». Le terme de « qualification », comme le notent Stéphane Beaud et Michel Pialoux dans *Retour sur la condition ouvrière*, a été remplacé par celui de « compétence ». Ce qui favorise davantage encore la dévalorisation des savoirs pratiques, non associés aux nouvelles technologies, et par là même la dévalorisation de ceux qui les possèdent : en particulier des travailleurs les plus âgés (□).

□ **Encadré : La notion de compétence selon Stéphane Beaud et Michel Pialoux**

« [...] [D]ans l'usine, la notion de "qualification" a été progressivement remplacée par celle de "compétence". La qualification ouvrière était certifiée soit par un diplôme délivré par l'Éducation nationale, soit dans le cadre d'une formation maison mais dont la valeur était reconnue. On passait des essais pour "monter", on gagnait "en classif" (grâce à un changement de points de classification) et automatiquement en salaire. On pouvait compter sur ce système comme sur une ressource, il y avait un "examen". 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 (telle que la docilité). En conséquence, les expériences acquises en entreprise, les savoirs pratiques conquis à la force du poignet, bref, une certaine forme de qualification concrétisée par un titre, tendent à être disqualifiés. Si auparavant la qualification, au sens de titre, garantissait des droits, la "compétence" est aujourd'hui définie par la direction qui tient compte,

certes, de critères scolaires, mais qui agit aussi et surtout en fonction de ses intérêts à elle. On voit bien que la compétence se situe du côté de l'arbitraire (des relations personnelles) alors que la qualification, elle, se situait du côté de la négociation autour d'enjeux clairement constitués et objectivés par le droit »⁴⁰⁹.

Avec les nouvelles procédures de travail, il n'existe plus de catégorisation sous la forme OS-OP. Toutefois une nouvelle catégorisation s'est constituée : les stables et les précaires⁴¹⁰. En dehors des opérateurs de production, il existe d'autres agents d'exécution comme les « régleurs » ou les « contrôleurs ». Ceux-ci sont généralement peu nombreux et leurs statuts varient d'une entreprise à l'autre. Dans l'ancien ordre taylorien, l'obtention de ce type de postes s'apparentait à une promotion sociale. Aujourd'hui, ils peuvent être occupés par des personnes en CDD. Globalement, les relations entre les opérateurs et les autres agents d'exécution sont souvent tendues : la mission de ces derniers étant particulièrement difficile lorsqu'elle incombe à des intérimaires (□).

□ **Encadré : Les relations opérateurs et autres agents d'exécution**

Bien avant l'émergence du chômage de masse et de la précarité, les rapports entre les ouvriers et les autres agents d'exécution (les enquêtés de la première génération font référence aux régleurs, aux « chronométrés »⁴¹¹, etc.) étaient déjà plus ou moins difficiles. Dans un contexte de concurrence exacerbée, ils ne le sont pas moins. Preuve en est avec l'exemple suivant : celui-ci porte sur les relations opérateurs-régleurs.

Johan : [...] [Ceux] qui sont actuellement régleurs, on ne va pas dire que c'est par rapport à leurs compétences de travail, c'est plus par rapport à

⁴⁰⁹ BEAUD et PIALOUX, *Retour sur la condition ouvrière*, op. cit., pp. 133-134.

⁴¹⁰ L'idée est discutée par Christian COROUGE et Michel PIALOUX dans *Résister à la chaîne. Dialogue entre un ouvrier de Peugeot et un sociologue* (Edition établie par Julien MISCHI, Agone, 2011).

⁴¹¹ « A l'époque, en 73, on avait des chronométrés. Ils n'existent plus aujourd'hui. C'était des gens qui étaient là, derrière nous, avec leurs chronomètres et qui prenaient notre cadence » (François).

leurs compétences de flicage. En d'autres termes, c'est du fayotage avec les chefs.

LA : Qu'est-ce qui vous fait dire ça ?

Johan : C'est leur façon d'être. Ça peut être aussi leurs propos. Ils essayent de s'imposer. Il y a la façon d'être. Ils mettent des barrières. Ils ne vont pas être aussi amicaux qu'avec d'autres.

LA : Quels types de propos ?

Johan : Leur façon de parler. Des fois, ils vont balancer une petite pique. Par exemple, si j'ai un problème sur ma presse au niveau d'une température. Si la température chute un peu, j'appelle un régleur. Le régleur va me dire : « Tu ne l'as pas laissée trop longtemps ouverte ? Tu n'as pas été trop longtemps te promener ? » Quelque chose comme ça. Il dira : « Ben tu vois, si ça se trouve, c'est parce que... ». Alors que des fois, ce n'est pas du tout ça.

LA : Une allusion ?

Johan : Oui. Il va faire une petite allusion. Il va lancer une petite pique. Ils ne sont pas tous comme ça. Encore heureux.

Ce qui vaut pour les « régleurs » vaut aussi pour les « contrôleurs ». Dans le toyotisme, la recherche de la qualité des produits est l'une des priorités. Le contrôleur, comme son nom l'indique, est donc chargé de contrôler la qualité des pièces. Par définition, il est coincé entre un impératif humain, celui de garder de bonnes relations de travail avec ses collègues, en particulier les opérateurs de production, et un impératif professionnel : le respect de la qualité. Il a, pour reprendre l'expression de Zouhir, « le cul entre deux chaises ». La situation est d'autant plus compliquée à gérer qu'elle échoit à des intérimaires : dans le corpus, les deux interviewés qui ont exercé cette fonction (Yoann et Zouhir), étaient en effet en intérim.

Yoann : [...] [J'ai été] embauché au contrôle en octobre à Mecachrome.

LA : En intérim ?

Yoann : Oui. On me fait un contrat d'un mois. Ça se passe bien. On me renouvelle un mois. Ça se passe bien. On me renouvelle pendant huit, neuf mois.

LA : Ça veut dire quoi « au contrôle » ?

Yoann : Lorsque les pièces sortent des machines, il y a déjà un contrôle fait par l'opérateur. Pour des pièces plus pointues comme les pièces de moteurs « Airbus », notre secteur était climatisé pour que les pièces soient à température et on faisait du contrôle dimensionnel et visuel.

LA : Comment ça se passe concrètement ?

Yoann : Je ne fais que du contrôle. Il est répété selon les types de pièces. Il y a des pièces où l'on va faire des échantillonnages. On en prenait une au hasard pour voir. Il y en a d'autres par contre que l'on contrôle à cent

pour cent. Tout dépend des pièces et de leurs classes parce qu'il y a plusieurs classes. Si elles sont dangereuses ou pas.

LA : Donc tu contrôles le travail de l'opérateur ?

Yoann : Oui.

LA : Comment ça se passe par rapport à lui ?

Yoann : Plutôt bien. C'est vrai qu'au début je me disais que s'il y avait un problème, c'était moi qui devais faire les rapports de contrôle, mentionner le type de défaut, le type de machine et le nom du gars qui avait fait l'erreur. Quelque part, ça me dérangeait un peu. Je me suis rendu compte qu'il y avait plusieurs façons de le faire. Il y a celle où tu vas te foutre le mec sur le dos et celle où tu lui dis : « Voilà, comment ça se fait ? Ouais. D'accord. Ok. Qu'est-ce qu'il te faudrait pour que ça se passe mieux ? Pour qu'il n'y ait plus ce défaut-là ? » Donc ça se passe super bien.

LA : Là-bas tu fais du contrôle et tu es en intérim. Comment ça se passe avec les opérateurs embauchés en CDI depuis des années ?

Yoann : Quand ils ont quelque chose à te dire, ils ne passent pas par quatre chemins. C'est clair. Ils te font sentir que tu es un trou du cul. Lui, il fait ça depuis quarante ans, tu ne vas pas le faire chier. Il a roulé sa bosse.

LA : Tu réagis comment par rapport à ça ?

Yoann : Je comprends et je ne relève pas. Même si c'est clair que si le défaut réapparaît, j'en parle à mes supérieurs. Mais ce n'est pas moi qui irai... Déjà, ce n'est pas à moi de le faire. Moi je contrôle. S'il y a quelque chose qui ne va pas, je fais mon rapport et puis ça passe obligatoirement par mes supérieurs. Parce qu'on est obligés de leur faire signer. Ce n'est pas à moi de prendre la décision. Ce n'est pas à moi d'aller dire à un mec qu'il travaille mal. Je peux aller le voir avant. Parce que ça arrive. On le voit quand tu as une pièce qui arrive, que tu contrôles les deux premières et qu'elles ne sont pas bonnes, que tu continues et que tu en as encore d'autres qui ne sont pas bonnes, tu te dis qu'il y a un problème. Tu vas voir le gars. Tu lui dis. Des fois ça peut être rattrapable. Moi j'étais souvent en relation avec les gars de l'ajustage. Si c'est des petites retouches à faire, c'est vrai que l'on préfère s'en occuper plutôt que de faire une tonne de paperasse et de perdre du temps. Et si ça se répète, on en parle à notre supérieur. C'est à lui de faire son boulot. Il est payé pour ça.

LA : Tu es en train de me dire que si une personne fait un truc qui n'est pas très bon...

Yoann : La procédure, dans tous les cas, c'est de faire un rapport de contrôle [RC]. On note la référence, les pièces, la responsabilité... On note aussi le défaut constaté. Ce que l'on a relevé comme cotes. Ce qu'on devrait avoir avec les intervalles de tolérance. Après, c'est à nous d'apprécier si c'est rattrapable ou pas... Pour faire le RC, le rapport de

contrôle, c'est à nous de voir par rapport à ce que l'on a relevé. Si par exemple on a un diamètre de dix et que le mec l'a fait à vingt, c'est le rebut direct parce qu'on ne peut pas rattraper. Par contre, si c'est plus petit, on peut toujours mettre un coup d'ajustage pour agrandir un peu. C'est à nous de l'apprécier.

LA : L'ajustage, c'est toi qui le fais ?

Yoann : C'est arrivé. Ce n'est pas à moi normalement mais ça arrive.

LA : Mais si c'est le cas, tu le fais ?

Yoann : Moi je le fais. Je ne vais pas aller casser les couilles aux ajusteurs. C'est clair que c'est moi qui l'ai fait. Si je voyais que je pouvais faire quelque chose, je le faisais. Si la pièce était bonne, c'est bon, ça passait.

Pour Zouhir, l'expérience a été vécue douloureusement.

Zouhir : [...] J'ai été embauché du 7 octobre au mois de novembre 2009 comme contrôleur final d'une entreprise d'Issoudun qui fabrique des sièges d'avion. La société s'appelle Sicma. J'étais embauché par l'intermédiaire d'une boîte d'intérim d'Issoudun qui s'appelle Triangle. J'ai fait ma mission mais elle n'a pas été renouvelée. C'était une mission d'un mois. Le travail consistait à faire une sorte de contrôle organoleptique. Sur un siège d'avion, il y a des normes. On devait vérifier si les normes étaient respectées. Si on voyait quelque chose qui n'était pas bon, s'il y avait des défauts, on devait le noter sur le dossier dans la partie réservée au contrôleur. C'est dans cette partie que le contrôleur marque les défauts qu'il a vus. C'est ensuite transmis aux retoucheurs pour qu'ils puissent faire les retouches du siège. Le siège est ensuite recontrôlé. Malheureusement, ce boulot n'a pas duré. C'est un boulot qui demande un peu de rigueur et de sincérité. Moi, j'étais sérieux dans mon boulot. C'est pour ça que je ne comprends pas la décision de l'entreprise.

[...]

Ils me reprochent que mon écriture n'était pas lisible. La question que je me pose, c'est que si mon écriture n'était pas lisible le premier jour où j'ai relevé les défauts du siège, les retoucheurs ne pouvaient pas faire les retouches... Mais comme mon écriture est très lisible, ils ont pu faire les retouches. De toute façon, j'ai bien vu que les retouches avaient été faites... Non, pour moi, c'est une faute trop légère. Je ne comprends toujours pas pourquoi ils m'ont arrêté.

Dans la suite de l'entretien, en plus de sa situation précaire, Zouhir fait part de possibles problèmes de racisme au sein de l'entreprise.

Zouhir : Oui. Moi, je ne comprends pas. Le jour où c'est arrivé, j'ai été en discuter avec le responsable qualité. C'est lui qui dirige les contrôleurs.

Il me dit : « On a l'ordre de réduire les effectifs d'ici la fin de l'année ». Mais moi, je n'y crois pas. Je n'y crois pas parce que s'ils avaient l'ordre de réduire l'effectif, ils l'auraient fait pour les quatre ou cinq personnes recrutées en même temps que moi. C'était une blague... Pour moi, c'était un mensonge.

LA : Mais pour quelle raison ils ont fait ça alors ?

Zouhir : Je ne sais pas. Je n'ose pas le dire... Peut-être que je me trompe mais j'ai remarqué, qu'au niveau de ceux qui faisaient le montage, le montage-assemblage ou l'ajustage, il n'y en n'avait pas un qui était de couleur foncée. Alors moi, même si je suis Français, le fait que je sois contrôleur et que ma peau soit foncée, je pense que... J'ai senti qu'il y a des personnels... Les chefs de ligne... Eux, ils font le montage des sièges. Le contrôleur est indépendant du chef de ligne. Quand ça ne va pas, le contrôleur dit : « Non, non, ce siège ne part pas ». Du coup, si on dit ça, beaucoup de monde n'apprécie pas. Mais moi, si je le signale, c'est parce que sinon, si on ne le fait pas, ça donne une mauvaise image à l'entreprise... Je ne sais pas ce qui s'est passé. Peut-être que quelqu'un a été voir le chef des contrôleurs pour lui dire que je n'étais pas apte. Et pour justifier ça, on m'a reproché d'avoir une mauvaise écriture. Mais je le redis, mon écriture était lisible. Les retoucheurs ont pu faire leur boulot... D'ailleurs, j'ai parlé avec des gens qui étaient dans cette entreprise avant. Ils m'ont dit : « Je pense... ». C'est vrai, j'ai constaté qu'il n'y avait aucun contrôleur de couleur foncée. Alors peut-être que je me trompe, peut-être que je n'ai pas raison de le dire mais peut-être que c'est à cause de ça.

Chez les opérateurs de production, l'indifférentiation de la fonction occupée suscite un désir de différenciation. Souvent, dans les narrations, les enquêtés, surtout les plus jeunes, opèrent en effet une distinction entre la fonction d'« opérateur-régleur » et celle d'« opérateur » : la première étant considérée comme supérieure à la seconde. En conséquence, ceux qui possèdent le titre, statutairement, le mettent en avant. Les autres, à l'instar de Ludovic, insistent sur le fait qu'ils réalisent des réglages.

LA : Tu es opérateur-régleur ? Tu es opérateur ?

Ludovic : Sur le papier, je suis opérateur. Mais je me considère comme opérateur-régleur parce que je fais les montages des machines.

LA : Quand il y a un problème qui se pose, tu appelles le régleur ou c'est toi qui le solutionnes ?

Ludovic : Si je peux, je le solutionne. Sinon, j'appelle mon collègue. On n'a plus de régleur. On a des responsables d'équipes de production.

Plus loin dans l'interview, Ludovic explique que ces « responsables d'équipes de production » correspondent aux anciens « chefs de groupes » : « [ils] sont plus ou moins devenus régleurs. Ils sont aussi en production ». Plus loin encore : « Le responsable d'équipe de production, il est au même niveau que moi. Tu mets un chef qui est au même niveau que toi, il n'a pas beaucoup d'influence sur les gars ». En d'autres lieux, par exemple l'équipementier automobile Ranger, ex-Matra Automobile, là où travaille Jean, les responsables d'équipe de production portent le nom d'« animateurs » ou de « voltigeurs ».

LA : Je me souviens qu'à l'issue de l'entretien, après que le magnétophone a été éteint, tu m'avais dit qu'aujourd'hui tout le monde est opérateur alors qu'avant on pouvait être ajusteur, des...

Jean : Des professionnels.

LA : Tu peux m'en parler ?

Jean : Sur les bulletins de paye on est opérateur, on n'est plus tourneur, on n'est plus ajusteur... C'était les métiers de base. Des métiers que j'ai appris à l'école. Quand je suis rentré à l'école, il y avait les ajusteurs, les tourneurs... Les ajusteurs pouvaient passer en fraisage, en électricité... Aujourd'hui, on est plus opérateur avec des noms un peu « clown »...

LA : Un peu clown ?

Jean : Oui. Je prends un exemple récent. Ils ont séparé en deux UAP, c'est-à-dire Unité Autonome de Production. Ça fait des beaux mots. Avant, il y avait des chefs d'équipe. C'était une responsabilité. Maintenant, ils appellent ça des animateurs. Conclusion : ils sont 90% en production et 10% en prise de responsabilités. Pour quinze euros de plus par mois. C'est formidable... Dans un autre atelier, aux presses par exemple, où ils sont plus nombreux, il y a une personne qui est détachée une fois toutes les quatre semaines. Ils appellent ça un voltigeur. Ça me fait sourire par rapport au métier de chef. Ce n'est pas honteux d'être chef. Voltigeur ? Ça veut dire quoi ? Comme à l'armée, il y a des voltigeurs ? Ça me fait sourire. Ça m'inquiète même... C'est l'évolution du travail tel qu'il est considéré.

[...]

LA : Le fait de changer de terminologie, d'appeler les chefs des animateurs, les ouvriers des opérateurs..., ça participe aussi à une modification de la place de chacun dans l'entreprise ?

Jean : Je le pense. Il y a des dénominations qui permettent de changer les choses. Ce n'est pas parce qu'on s'appellera ouvrier, ajusteur, tourneur, monteur, et cetera, que ça sera forcément mieux et qu'il y aura un meilleur salaire, mais ça répond aussi à une certaine logique.

LA : Laquelle ?

Jean : La dévalorisation du travail salarié.

En rebaptisant les « ouvriers qualifiés » « opérateurs », les « chefs » « animateurs » ou « voltigeurs », ou en privilégiant la notion de « compétence » plutôt que celle de « qualification », les tenants de l'idéologie managériale inspirée des principes du toyotisme participent effectivement à la dévalorisation du travail salarié et par là même, nous l'avons observé au début de ce chapitre, à une dévalorisation des qualifications. Pour dire les choses simplement, la qualification n'est plus reconnue en tant que telle. Par ailleurs, la dévalorisation légitime aussi l'idée que les travailleurs doivent exécuter plusieurs tâches. La « polyvalence », puisque c'est de cela qu'il s'agit, est d'autant plus acceptée par les opérateurs qu'elle présente l'avantage de rompre la monotonie du travail. Chez les plus jeunes, en raison même du rapprochement entre l'institution scolaire et l'entreprise, l'école les a en plus préparés à ça⁴¹². Dans l'extrait

⁴¹² En 1991, dans *L'Enseignement professionnel en France*, Lucie TANGUY notait ceci : « Depuis plus d'une décennie, un mouvement de rapprochement entre l'école et la production se développe, voire même tend à se normaliser et s'institutionnaliser après avoir fait l'objet de tensions et de conflits au sein des LP : les enseignants s'étant d'abord opposés au principe même et aux formes prises par ce mouvement. Progressivement cette idée s'est imposée comme nécessaire en réponse à certaines contradictions générées par un procès de formation professionnelle accompli dans l'institution scolaire et à la faveur de la crise qui a placé l'entreprise au centre du discours social dominant » (*op. cit.*, p. 172).

Ce constat est formulé aussi par Stéphane BEAUD et Michel PIALOUX dans leur livre *Retour sur la condition ouvrière* (*op. cit.*) : « Les objectifs enseignés aux élèves sont, ici [dans l'institution scolaire] 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. » (p. 190) ; « L'opposition entre l'école et l'entreprise semble toutefois se résoudre, sous l'effet de la crise de l'emploi ouvrier, dans une complémentarité parfois proche de la symbiose, au terme d'un processus qui voit les agents de l'institution scolaire devenir les principaux avocats, voire les initiateurs, du rapprochement

suis, François explicite très bien le processus par lequel l'ouvrier professionnel est devenu « polyvalent ».

LA : En dehors de la précarisation des contrats de travail, est-ce qu'il y a d'autres éléments qui jouent sur la flexibilité ou la rentabilité ?

François : La polyvalence. Quand je suis arrivé, j'étais sur le Manurhin. Toute la journée, je découpais des petits roulements massifs. Comme on dit : « C'était bête et discipliné ». Je l'ai fait pendant trois, quatre ans. Dans les années quatre-ving-dix, les entreprises ont souhaité que le travailleur soit polyvalent. C'était partout. À tous niveaux. Aussi bien à Nadella qu'à Paulstra, Denison... Je ne parle pas de la Case parce que c'était un petit peu à part. À l'époque, j'étais délégué donc j'étais bien informé. D'une manière générale, la polyvalence est psychologiquement intéressante parce qu'on occulte la répétitivité du travail. Pour l'entreprise, ça permettait de pallier les absences et maladies. Donc elle y retrouvait son compte. Après 95, la polyvalence était demandée automatiquement.

[...]

Aujourd'hui [...], je suis toujours aux presses mais je ne suis plus aux machines. Je fais de la tribofinition. C'est-à-dire que je fais de l'ébavurage. J'ébavure les pièces qui sont sorties de découpe. Parce que tout métal embouti est tranchant. Il y a des arêtes vives. Il faut absolument les éliminer. En même temps, ça régularise l'aspect de la pièce et l'« ERA ». C'est un terme technique qui veut dire le luisant et le fini de la matière. C'est comme si vous aviez une matière brute et que vous la passiez à la toile émeri, au papier potée. C'est une image. Ce sont des cailloux et du corindon qui permettent d'enlever la bavure et de donner au produit un aspect bien spécifique.

[...]

LA : Personnellement, toute votre journée, vous êtes en tribofinition ?

François : Oui. Mais pour en revenir à la polyvalence, je n'ai pas que ça à faire. Je m'occupe aussi d'une machine qui s'appelle la Socopresses. C'est une machine automatique qu'il faut quand même régler. Elle est très pointue. Elle aplatit des rondelles. [...] Une fois qu'elle est réglée, je mets mes pièces dans le ... ? Je peux revenir trois heures après, ma machine tourne toujours. J'ai donc ça à faire en plus.

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" [...], 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) » (pp. 192-193).

LA : On vous demande aussi de faire du contrôle, de l'emballage ?

François : Bien sûr. Il faut que je contrôle mes pièces.

LA : Et ça s'est rajouté au fur et à mesure ?

François : Tout à fait. Ça c'est fait petit à petit. C'est ce que l'on appelle la polyvalence. On peut appeler ça de la flexibilité.

La polyvalence renforce davantage encore la dépossession en ceci qu'elle favorise la parcellarisation du travail. Ce qui, pour Jean, empêche les ouvriers de voir le produit fini. « Là, ce qui m'inquiète, c'est que le travail est beaucoup plus parcellarisé. Je pense qu'une parcellarisation du travail enlève le sentiment aux salariés d'avoir vraiment participé à un produit fini. On ne voit pas la réalisation d'une pièce de la même manière qu'avant. Il est vrai qu'on arrive à voir la voiture après dans des catalogues. À l'époque, on participait plus à l'ensemble des projets. Aujourd'hui, le travail est tellement parcellarisé que c'est impossible. » La polyvalence place aussi l'ouvrier dans une situation continuellement active, entièrement dévolue au temps travaillé.

Dans certaines entreprises, pour optimiser les temps de production, la direction favorise, par ailleurs, le recours aux nouvelles technologies de l'information (téléphonie et informatique). Implicitement, comme l'indique Ludovic, l'utilisation de ces technologies modifie en profondeur les relations salariales. La médiatisation met de la distance entre les personnels. Elle fixe aussi l'opérateur à son poste de travail. Dans les deux cas, elle renforce d'une part l'individualisation et d'autre part le contrôle des ouvriers et son corollaire : la perte d'autonomie, autonomie qui était l'un des critères de différenciation entre OS et OP.

LA : Tu m'as dit qu'il y a six ans, il y a eu l'arrivée des téléphones et des ordinateurs. Tu peux m'en parler ?

Ludovic : Maintenant, nos ateliers sont reliés à la maintenance. Donc on envoie les bons par informatique.

LA : Concrètement, ça veut dire quoi ?

Ludovic : Avant, on avait un petit calepin sur lequel on écrivait la panne, le numéro de la machine... Et on allait directement à la maintenance. On était plus ou moins tout le temps au contact des gens. Alors que maintenant, tu restes dans ton atelier. Tu as ton ordinateur. Hop, tu tapes le bon, tu l'envoies et ça arrive directement à la maintenance. Concernant les téléphones, avant, le gars se déplaçait pour aller causer à une autre personne alors que maintenant, hop, coup de téléphone... Par exemple, toi tu es là, moi je suis là-bas, et on se téléphone.

LA : Tu es en train de me dire que ça isole les gens ?

Ludovic : Oui. Je trouve qu'ils ont moins de contacts qu'avant. Je ne trouve pas ça sain.

LA : Pourquoi ?

Ludovic : Je ne vois pas l'intérêt de téléphoner à un gars s'il est à trois mètres de toi. Quand ils se disent quelque chose, ils se le disent au téléphone. C'est quand même plus facile d'aller voir la personne en face et de s'expliquer. Je ne trouve pas ça sain... Je suis peut-être compliqué...

LA : Ça modifie les rapports humains...

Ludovic : C'est ce que je veux dire...

LA : Mais est-ce que ça ne présente pas un avantage pour quelqu'un ?

Ludovic : Si. Peut-être pour mon chef d'atelier. Il n'a pas besoin de se déplacer pour aller à l'autre bout de l'usine...

LA : Est-ce que d'une certaine façon, ça n'individualise pas les gens dans l'entreprise pour éviter qu'ils se fédèrent entre eux ?

Ludovic : Je ne sais pas. Personnellement, je n'ai pas vu la différence. Si ce n'est qu'il y a moins de rapports entre les personnes...

Le réaménagement de l'espace procède aussi du renforcement de l'individualisation et du contrôle des ouvriers. Surtout quand l'organisation spatiale prend la forme d'une sorte de panoptique au sens foucauldien du terme⁴¹³ et qu'elle vise à isoler matériellement les travailleurs les uns des autres. C'est du moins ce que laissent penser les récits de Benoît et de Tom à propos des nouveaux locaux de la SIPEM où ces deux enquêtés travaillent.

Exemple 1 : Benoît.

LA : Comment c'est organisé à la SIPEM ?

Benoît : On va dire que la table c'est l'atelier. Donc il y a toutes les machines. C'est divisé en quatre parties. Ils appellent cela des îlots. Donc en quatre îlots. Au milieu, on a le bureau du chef d'atelier. Presque sur tout le long de l'atelier, on a une grande baie vitrée qui donne sur les

⁴¹³ Cf. *Surveiller et punir. Naissance de la prison* de Michel FOUCAULT, Gallimard, 1993.

bureaux. Donc dedans il y a les responsables. Il y a certains responsables, il y a la programmation, il y a tout ça.

LA : Au même niveau ou à l'étage ?

Benoît : Au même niveau, il y a juste un soubassement d'un mètre dix. Il y a toute la programmation. Tout ça. Ils sont amenés à se déplacer régulièrement.

LA : Donc vous les voyez constamment ?

Benoît : Oui, ils sont souvent en vadrouille. On les voit tout le temps. On n'est pas une heure sans les voir. Sauf s'ils partent en réunion. Sinon, on les voit tout le temps circuler.

LA : Si vous ne les voyez pas circuler, est-ce qu'ils peuvent vous voir derrière leur vitre ? Ou le fait d'être au milieu, est-ce que ça lui donne la possibilité d'avoir un...

Benoît : Dans son bureau, il y a quelques fenêtres. Après il ne voit pas beaucoup de personnes de son bureau. Par contre, on peut être vu par ceux qui sont dans les bureaux. On n'a rien à se reprocher mais s'il y a des conneries qui sont faites, ils sont susceptibles de les voir. [...]

Exemple 2 : Tom.

LA : Tu m'as dit tout à l'heure qu'au moment du déménagement il y a eu une modification par rapport à l'espace. Qu'est-ce que ça change le fait d'être moins groupé ?

Tom : Avant, il y avait un groupe et on s'entendait super bien. On était l'un à côté de l'autre. On travaillait mais il y avait une bonne ambiance. Après, au moment du déménagement, on s'est écartés. On ne se parlait plus. Il n'y avait plus rien. Il n'y avait plus d'ambiance. Avant on travaillait mais on arrivait à se causer un peu. On faisait notre boulot. On arrivait à se causer un peu alors que maintenant ce n'est plus le cas.

LA : Ce n'est plus le cas ?

Tom : On y arrive toujours un peu mais moins. Ils sont tout le temps à nous voir, à nous épier pour voir si on travaille, si les machines ne sont pas arrêtées... Ça change un peu. Mais c'est normal. Il y avait de la place donc ils étaient obligés de nous écarter. Et puis ils évitent de nous mettre les uns à côté des autres pour éviter que l'on discute. C'est un peu normal.

Avec les nouvelles procédures liées au toyotisme, l'individualisation passe également par l'adhésion du salarié. Si cette adhésion permet effectivement de rendre à l'ouvrier son travail plus supportable ou plus intéressant, le but recherché du « management participatif » est en fait tout autre. Il est celui de convaincre ce même ouvrier qu'il lui importe à titre personnel d'augmenter sa propre productivité, d'améliorer la qualité, etc.

François : [...] C'est peut-être le fait qu'on soit américain, le genre paillette mais aussi le côté moderne et démocratique, parce que c'est bien leur style, mais ils nous avaient pondu « Centre d'élite de production ». Avec tout le côté pompeux que ça peut avoir. Avant de nous dire que Vierzon était le Centre d'élite de production, ils sont quand même venus nous auditer. Ils ne lancent pas comme ça des choses de but en blanc. Il y avait même le neveu Timken en personne qui était venu à Vierzon. Il m'a même serré la main. Ce sont des gens qui regardent la propreté de l'entreprise, la manière dont les machines sont alignées, la vétusté des machines, la qualité des produits... Au bout de deux ans, ils nous avaient nommé Centre d'élite de production. Je n'avais pas pris ça comme argent comptant mais ça voulait dire qu'ils avaient des a priori sur les gens de Vierzon. Vierzon a malheureusement une connotation un peu rouge, un peu ville populaire, ville d'ouvriers, c'est con, c'est péjoratif ce que je vais dire mais qui dit gens ouvriers dit gens un peu bêtes, indisciplinés. Mais les a priori qu'ils avaient ont été balayés d'un revers de main. Et d'eux-mêmes. Ce n'est même pas nous. On n'a fait aucun effort. Ils ont juste eu à constater ce que l'on était capable de faire à Vierzon. C'est tout.

LA : Ça veut dire aussi qu'on rentre dans une problématique de concurrence parce que si on est Centre d'élite, il faut qu'on le reste...

François : Bien sûr.

Ainsi, l'analyse thématique de ces deux exemples (l'insertion professionnelle et les nouvelles procédures de travail) permet de mettre au jour les mutations intervenues au niveau du travail. Précisément, nous avons pu constater que, sous l'effet de l'économie de la discontinuité, les conditions de travail des agents d'exécution se sont fortement détériorées ces dernières décennies. Le résultat de la détérioration est d'autant plus marqué qu'il intervient à travers un prisme particulier : la mémoire d'ouvriers majoritairement apparentés aux anciens travailleurs qualifiés de la grande industrie. Ce détail a son importance. C'est pour cette raison que j'ai pris le parti d'appréhender cette détérioration comme une « dépossession ». Celle-ci n'a pas été sans conséquences au niveau de la conflictualité : c'est ce que nous allons maintenant examiner à travers l'étude du thème de la lutte.

LA LUTTE

Terre ouvrière, Vierzon est aussi une terre de revendications. Ville natale de deux grandes figures du mouvement ouvrier, Félix Pyat (1810-1889) et Édouard Vaillant (1840-1915), la cité vierzonnaise est en effet réputée pour être un lieu de germination de la conscience syndicale et politique depuis plus d'un siècle et demi⁴¹⁴. D'où cette expression d'usage courant au niveau local : « Vierzon la rouge ». Mais, en écho à l'analyse des minutes prud'homales, l'étude du thème de la lutte permet de constater une transformation profonde des rapports de conflictualité au cours des années 1980-1990. C'est ce que nous allons étudier à travers deux entrées : l'engagement syndical et l'action collective.

L'engagement syndical

Le repérage générationnel d'un indicateur factuel comme l'adhésion à un syndicat permet de mettre en évidence une modification du rapport à l'engagement ces dernières décennies. Concernant les plus de trente-cinq ans, sept enquêtés sur neuf (Aline, François, Gilles, Guillaume, Ilan, Jean et Paul) ont été adhérents à un syndicat à un moment donné de leur vie professionnelle. Dans six cas sur sept, il s'agit de la CGT. Guillaume fait exception : il milite à la CFDT. Quatre ouvriers sur sept exercent actuellement un mandat syndical (Guillaume, Ilan et Jean) ou prud'homal (Aline). Les trois autres ont été adhérents mais ne le sont plus (François, Gilles et Paul). Sur ces trois enquêtés, François a été délégué durant presque vingt ans. Pour sa part, Gilles a été représentant au comité d'entreprise de LBM, puis au conseil d'administration

⁴¹⁴ Il est entendu ici que la structuration de la classe ouvrière est concomitant du processus d'industrialisation. Parmi les nombreux documents traitant localement de ce sujet, cf. les ouvrages de Michel PIGENET, *Terre de luttes. Les précurseurs 1848-1939* (écrit en collaboration avec Phryné PIGENET, Robert RYGIEL et Michel PICARD, Editions sociales, 1977) et *Les Ouvriers du Cher (op. cit.)*, ainsi que la thèse de doctorat d'histoire (Paris 1, 1979) de Claude PENNETIER intitulée *Le socialisme dans les départements ruraux : l'exemple du Cher (1850-1921)*.

lorsque cette usine est devenue une coopérative. Quant à Paul, il a plutôt privilégié le combat politique, avec le PCF, au combat syndical. En dehors de lui, on remarquera que deux autres ouvriers sont engagés politiquement : Jean (PCF) et Guillaume (PS). Si la plupart des membres de la première génération sont adhérents à un syndicat (ou l'ont été à un moment donné), inversement, aucun des moins de trente-cinq ans ne l'est actuellement (ou ne l'a été). Ces résultats posent donc question. Sont-ils le fait des conditions de constitution de l'échantillon ? Ils le sont partiellement dans la mesure où je connaissais l'appartenance syndicale de cinq des neuf ouvriers issus de la première génération (Aline, Guillaume, Ilan, Jean et Paul) lorsque je leur ai proposé de les interviewer. Mais ces chiffres témoignent surtout d'une perte d'influence des syndicats : celle-ci est confirmée au niveau national⁴¹⁵. Chez les plus jeunes interviewés, l'expression de cette perte prend différentes formes. J'en ai sélectionné deux exemples.

Exemple 1 : Johan.

Johan : [...] Je ne suis pas syndiqué. Notre syndicat, à Vierzon, ce n'est plus le syndicalisme d'il y a dix, quinze ou vingt ans en arrière. C'est fini. C'est le syndicaliste qui se préoccupe plus de ses heures de délégation pour partir plus tôt. C'est le syndicaliste qui va davantage marcher dans le sens du patron. Comme je dis, on n'est pas là pour plomber l'entreprise mais quand il y a des problèmes, on peut quand même essayer de faire des choses. Je ne trouve pas qu'on ait un syndicat qui se batte pour les ouvriers. C'est ce que je ressens. Peut-être que les autres personnes de l'entreprise voient les choses différemment. Mais il y a beaucoup de copinage. Donc ils ne veulent pas descendre les personnes qui s'occupent du syndicat. C'est sûr que ce n'est pas évident de tenir un syndicat. Il faut avoir un peu de gueule. Mais ça n'a rien à voir avec ce que l'on peut voir des fois à la télé. Par exemple, certains syndicats qui n'hésitent pas à faire des actions... [...]

Vous regarderez, ceux qui sont syndiqués, ils ont tous des bonnes places dans l'entreprise. Une « bonne place », c'est une place tranquille. Ce n'est pas une bonne place dans le sens où il va avoir une bonne paye. C'est une bonne place dans le sens où il n'est pas en production. Il y en a quand même une partie, pas tous, qui ont des bonnes places. Pour moi, c'est plus

⁴¹⁵ Un exemple, non des moindres, le taux de syndicalisation : selon le ministère du travail, ce taux est passé en France de 19,7% en 1970 à 7,6% en 2005.

du syndicat qui est là pour s'arranger au mieux avec le patron. C'est sûr que ce n'est pas évident. Peut-être qu'ils ont aussi la pression derrière. Je ne sais pas comment ça se passe. On ne sait pas tout.

Exemple 2 : Loïc.

LA : Au niveau du travail, vous ne me parlez pas des grèves ou des luttes syndicales ?

Loïc : J'en ai pas fait.

LA : Ça ne vous intéresse pas ?

Loïc : Non, non.

[...]

LA : Vous avez des raisons particulières pour que ça ne vous intéresse pas ?

Loïc : Non. Il n'y a pas de raison particulière. C'est juste que ça ne me dit rien. Parce qu'en fait, on a l'impression de faire une manifestation pour faire avancer les choses mais ça n'avance pas. Il n'y a rien qui bouge. Ces choses-là, ça ne m'intéresse pas. Je les vois aux informations mais ça ne m'intéresse pas.

Ceci étant dit, et puisque le matériau biographique le permet, analysons les principales raisons qui justifient l'engagement syndical des sept enquêtés de la première génération : les récits biographiques de Guillaume et d'Ilan nous serviront de support.

Le récit de Guillaume

Guillaume est délégué syndical à Paulstra. « J'ai un détachement d'une journée par semaine pour le syndicat CFDT métallurgie. [...] Je suis payé par l'entreprise et l'entreprise facture ça à l'union mines métaux Centre, l'UMMC-CFDT. » Il est grand, très grand, environ deux mètres, et plutôt massif. Au printemps 2006, à plusieurs reprises, il est apparu dans la presse régionale pour différentes actions syndicales en lien avec les situations de Paulstra et d'autres entreprises de l'agglomération vierzonnaise. Outre ses activités syndicales, il est adhérent au parti socialiste : à ce titre, il a occupé une place non éligible sur la liste de gauche dirigée par le communiste Nicolas Sansu à l'élection municipale de 2008. J'ai pris contact avec lui en novembre 2008 sur les conseils de Jean.

J'espérais à l'époque que Guillaume puisse me fournir les coordonnées d'un jeune ouvrier. Spontanément, au téléphone, Guillaume me tutoie. Il dit : « Je te rappelle ». Quelques jours plus tard, il me rappelle effectivement. Mais le jeune en question ne donne pas suite à mes différents messages. Je décide alors de recontacter l'élu CFDT pour lui proposer de l'interviewer. J'ai réalisé avec Guillaume deux entretiens enregistrés : le premier en avril 2009, le second en mars 2010. Ces deux entretiens se sont déroulés dans les bureaux de l'union locale CFDT.

Guillaume : Je suis né le 22 mai 1971. Au niveau de mon cursus scolaire, j'ai fait mon primaire à l'école de Sommes à côté de Mehun-sur-Yèvre. Ensuite j'ai été au collège Joliot-Curie de Mehun-sur-Yèvre. Après ma troisième, j'ai fait un BEP modelage sur bois et résine au LTE⁴¹⁶ à Vierzon. C'était sur deux ans mais je l'ai fait en trois ans. J'ai repiqué ma dernière année. Après j'ai fait un an d'armée et j'ai directement enquillé chez Paulstra en intérim pendant deux ans et demi. Il faut savoir que pendant que j'étais au collège puis au LTE, je faisais beaucoup de sport. J'ai été en équipe de France junior de judo. Je faisais beaucoup de stages à l'INSEP⁴¹⁷. En même temps, je jouais aussi au rugby à Vierzon. J'ai fait mon service militaire en sport armée judo à Orléans parce que je m'étais pété l'épaule et que je n'avais pas pu intégrer le bataillon de Joinville. Je faisais du judo toute la journée. Après, j'ai arrêté un peu le judo. En 2000, j'ai été champion de France de judo corpo. À Paulstra, j'ai commencé en trois-huit. Je crois que c'était en 90 ou 91. J'ai fait les trois-huit pendant une dizaine d'années. J'étais mouleur sur presse injection. Mais au bout de quatre ou cinq ans, j'ai été élu au CE sous l'étiquette CFDT. Deux ans après les premières élections, j'ai été secrétaire du CE. Ça doit faire environ une dizaine d'années que je le suis. En 2000, je suis passé en deux-huit. Pendant deux ou trois ans, j'ai été cariste. Depuis, je suis toujours en deux-huit mais au service outillage... Pour l'instant, ma carrière professionnelle c'est ça. Là où il y a des changements pour moi, c'est au niveau syndical. Quatre ans après ma première élection, j'ai intégré le CCE. J'y suis encore le secrétaire-adjoint. Au niveau CFDT, j'ai été à la commission exécutive de la métallurgie du Cher. J'avais aussi

⁴¹⁶ Guillaume n'a pas fait son BEP au lycée technique d'Etat (LTE) mais au lycée professionnel : l'amalgame vient probablement du fait que ces deux entités scolaires, situées l'une et l'autre à Vierzon, portent le nom d'Henri BRISSON.

⁴¹⁷ Jusqu'en 2009, INSEP désigne l'Institut National du Sport et de l'Education Physique. Depuis cette date, il a été rebaptisé : Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Compétence.

intégré le bureau régional de l'union mines métaux Centre. L'UMMC. Depuis le 18 juin 2008, je suis le secrétaire de la métallurgie du Cher. Je suis à la commission exécutive de l'union mines métaux Centre. Je suis à la commission exécutive de l'union départementale interprofessionnelle. Et je suis aussi animateur de formation syndicale depuis environ cinq ou six ans. Pour revenir sur Paulstra, c'était une entreprise qui marchait bien. Aujourd'hui, on subit une restructuration avec une suppression de quatre-vingt-un postes. Ce sont essentiellement des postes du bureau d'études.

Dans la suite de l'entretien, Guillaume précise que sa mère tenait un café à Sommes, dont elle était propriétaire, et que son père travaillait comme ouvrier. Il a d'abord été salarié à Michelin (Bourges) puis à Nexans. « Ça s'appelait Gorse. Ça s'est aussi appelé Alcatel. [...] Mon père [y] travaillait en trois-huit. » Pour arrondir leurs fins de mois, les parents de Guillaume louent un logement situé en face de la maison où ils habitent. Le père vend des plants de légumes, notamment aux clients du café. De ses parents, Guillaume dit qu'ils étaient peu disponibles pour s'occuper de lui et de son frère (un frère qui travaille aussi à Nexans) ; de l'école, « C'était comme ça. Il faut y aller mais... La preuve, en BEP, ce n'était pas... C'était plus le sport. Le judo, judo, judo, judo... Et le rugby... ». Lorsque je suis arrivé en mars 2010 pour l'interviewer une seconde fois, Guillaume était en bas du bâtiment de l'union locale. Il fumait une cigarette.

LA : Je pensais que tu avais arrêté l'année dernière.

Guillaume : J'arrête. Je reprends. Le stress. Ma femme attend des jumelles. Ça ne se passe pas très bien.

Lorsqu'au début de l'enregistrement je demande à Guillaume s'il y a des choses auxquelles il a pensé en lisant la transcription, il me répond : « Non. Je vais te dire... Je l'ai lue succinctement parce qu'en ce moment je suis plus que débordé. Hier, ma femme m'a dit qu'elle commence un peu à en avoir marre parce que je fais même venir les mecs du syndicat le samedi à la maison. Donc aujourd'hui, tantôt, je suis chez la Pica. Normalement, je vois un avocat ce soir

à... Je suis là à dix-huit heures pour un mec. Normalement, je vois un avocat à dix-neuf heures pour des élections. On fait 85% mais ils nous retirent un siège donc je ne comprends pas. Moi, tous les calculs que je fais... Tu vois, j'ai un mode de calcul au niveau fédéral et on trouve que ça ne va pas. Ils sont à l'Inspection du travail. Donc je vais avoir une réponse aujourd'hui pour savoir si je continue avec l'avocat ou pas. C'est un exemple. Mais sinon, je me suis plutôt développé dans des entreprises. C'est le point positif ».

Le récit d'Ilan

J'ai eu les coordonnées d'Ilan par l'union CGT de Vierzon. Comme avec Guillaume, j'espérais qu'il puisse me mettre en contact avec de jeunes ouvriers : ce qui n'a pas non plus été le cas. J'ai interviewé Ilan à deux reprises dans un local de son entreprise où il travaille actuellement comme responsable du service après-vente. L'entreprise s'appelle Sperian, ou Komet pour les anciens. Elle est spécialisée dans la fabrication de harnais de sécurité⁴¹⁸. Dans le local, il y a une table de réunion et un bureau équipé d'un ordinateur. Il y a aussi un amoncellement de cartons et d'objets divers. Ilan mesure environ un mètre soixante-dix. Il est trapu et chauve. Il s'exprime calmement. Il semble toutefois d'un tempérament vif, nerveux. Il répond à toutes mes questions de manière précise et sans emphase. S'il parle peu de sa vie privée, il évoque néanmoins spontanément plusieurs événements douloureux. Notamment, à un moment donné de son existence, une très grande dépendance à l'alcool. Le premier entretien réalisé avec Ilan s'est déroulé en février 2009. Le second, un an plus tard, peu après la naissance de son fils, en février 2010. Ilan est issu d'une famille modeste. Son père, un Vierzonnais d'origine, faisait des chantiers. « J'en ai jamais parlé avec mon père mais je pense qu'effectivement, faire des déplacements, à mon avis, ça devait plus payer que de travailler sur place dans une usine. Je suppose. Il avait certainement des primes de déplacement. Il a d'ailleurs connu ma mère sur un chantier. » Ilan est né à Bourgoin-Jallieu (38)

⁴¹⁸ Il s'agit de l'entreprise où travaillent les parents de Baptiste et de Tom.

en 1965. « Mes parents ont décidé de se poser à l'arrivée de ma sœur. Avec deux gamins, ça faisait... Ils ont dû se dire : "C'est bon, on arrête de faire les nomades. On se pose un peu" ». Les parents d'Ilan font alors construire un pavillon dans une commune rurale située en périphérie de l'agglomération vierzonnaise où ils résident encore. « [...] [Mon père] était gardien de prison. Ma mère travaillait à l'hôpital de Vierzon. » Ilan a préparé un BEP mécanique générale qu'il a passé mais qu'il a « loupé ». Il s'engage alors dans l'armée. Il y restera deux ans. « Ça se passait à une période où mon père était malade. À ce moment-là, il faisait de la dépression. Moi, j'étais un peu en conflit avec lui. Donc je me suis retrouvé à... Je me suis dit : "Ça va être galère". Finalement, je suis resté à l'armée parce que ça m'arrangeait un peu. J'ai fait un VSL⁴¹⁹. J'avais un autre pote qui faisait un VSL. Lui était de la DDASS⁴²⁰. Donc j'ai fait VSL comme lui. Voilà. Ce qui fait que j'ai fait deux ans. Après, j'ai compris que je n'étais pas fait pour ce métier. À un moment, j'ai eu un décès familial. Alors peut-être que je n'ai pas su en parler là-bas avec des gens qui auraient pu me reconforter. Enfin, j'ai eu l'impression de me retrouver seul. C'est là que j'ai compris que je n'étais pas fait pour le métier de militaire. L'éloignement au moment du décès m'a un peu travaillé. Mais je ne sais pas trop l'expliquer... Est-ce qu'au départ, inconsciemment, c'était pour rester au loin ? Je savais que chez mes parents ça n'allait pas fort. J'en avais quelques bribes par ma sœur au téléphone. Je n'étais pas très chaud pour rentrer. Donc je pense que c'est peut-être ce qui m'a poussé à faire un VSL. » Après son service militaire, Ilan revient à Vierzon.

Ilan : Je suis arrivé sur le marché de l'emploi à dix-huit ans⁴²¹. Comme je n'avais pas été un gros gros bosseur à l'école, je me suis trouvé au bas de l'échelle. On m'a toujours considéré comme n'étant pas bête. Plutôt intelligent. Dans le monde du travail, je m'adaptais très rapidement. Donc j'ai fait pas mal d'intérim pour commencer. En revenant de l'armée, je suis tout de suite rentré chez Matra à Theillay. À cette époque-là, on nous

⁴¹⁹ VSL : Volontaire Service-Long.

⁴²⁰ DDASS : Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales.

⁴²¹ En raison de son VSL, Ilan devait avoir probablement vingt ans et non dix-huit comme il le dit lors de cet entretien.

faisait deux contrats de neuf mois et on était embauché définitivement. Au cours du second contrat, j'ai eu mon altercation avec un chef d'équipe. Je l'ai giflé et j'ai été licencié. Je n'ai donc pas eu le temps d'avoir un CDI là-bas. Pour ce qui est de cette histoire chez Matra, je tiens à préciser que je me suis retrouvé dans cette situation à la suite d'un accident de voiture en fin d'après-midi. À cette époque-là, je faisais les nuits. La ceinture m'avait quand même quelque peu esquiné au niveau de l'épaule. J'étais à l'habillage des moules. J'avais un poste où il fallait que je lève les bras pour mettre des joints sur des moules. Je n'avais pas voulu m'arrêter parce que j'étais sous contrat. J'avais demandé au chef qui était en place de me mettre à un autre poste. On était polyvalent. J'avais demandé à faire plutôt l'habillage de l'intérieur du moule de manière à ne pas avoir à lever les bras. Il a refusé. Pour une raison que j'ignore d'ailleurs. J'ai été obligé de me débrouiller pour me mettre à l'habillage des moules. Le chef a continué à se fâcher. Je n'allais pas assez vite. Il est venu me harceler deux ou trois fois. Puis j'en ai eu marre. Je l'ai un peu bousculé. Donc, ça m'a coûté ma place. Finalement, si j'avais pris un arrêt de travail, si j'avais fait un peu moins de zèle ce jour-là, peut-être qu'après j'aurais eu un CDI. Ou j'aurais peut-être eu un incident avec cette même personne un peu plus tard. Je ne sais pas mais en tout cas, ça c'est passé comme ça. Après, j'ai fait pas mal d'intérim. J'ai eu un CDD chez Sogeplast à Vierzon. On y fait de la transformation de matières plastiques. Je suis arrivé à l'époque où ils démarraient un nouveau secteur qui s'appelait l'extrusion. Au niveau de l'extrusion, j'étais le premier à démarrer les machines. Je travaillais tout seul. Le secteur s'est développé et après on s'est retrouvés à bosser en trois-huit. C'est là que j'ai formé tout le monde. Il a fallu que je m'adapte parce que le gars qui venait poser les machines parlait très peu le français. Il parlait italien. Enfin bon, j'ai mis le secteur en route. J'ai eu de belles promesses de la part du PDG du moment. Finalement, un jour, il m'a annoncé que suite... J'avais signé une pétition que des gens avaient fait circuler dans l'atelier. Ça m'avait coûté ma place de responsable. Sans m'en rendre compte.... Il y avait son fils avec moi. J'ai formé son fils et finalement c'est lui qui a eu la place de responsable. J'ai cherché du travail ailleurs. Par contre, j'ai été en CDI. Je suis resté quatre ou cinq ans dans cette boîte. J'ai fait ma période en CDD puis j'ai été en CDI. J'étais un peu écœuré par la chose. Donc j'ai cherché du travail ailleurs. J'ai été embauché chez Rehau tube à la Chapelle-Saint-Ursin. Ils m'ont envoyé en formation en Allemagne. C'était pour y travailler sur des presses à injection. Je suis parti quatre mois en Allemagne. J'ai appris le métier. Pareil, j'ai eu un CDI. Mais c'est tombé à un moment où j'ai eu une rupture avec quelqu'un. Mentalement, je n'y étais plus trop. Je picolais pas mal à l'époque. Mon secteur ne tournait pas donc ils ont cherché des motifs pour tous nous licencier. Ils ont balancé des motifs bidon. Moi, ils m'ont convoqué. Ils voulaient me licencier

parce qu'ils avaient reçu un arrêt de travail quarante-huit heures en retard. Il y avait eu la grève des Postes. J'avais été représenté par quelqu'un de la CGT. Finalement, le motif était bidon. La direction m'a reconvoqué. Ils m'ont offert du pognon pour qu'on se sépare à l'amiable. Je pense qu'à cette époque-là, s'ils avaient voulu me licencier pour faute grave ils auraient pu. Mais il aurait fallu qu'ils trouvent... Je dirais qu'ils auraient pu me « tauper » pour l'alcool ou un truc comme ça. C'est quelque chose qu'ils n'ont pas pensé à faire. Chez Rehau tube, je n'étais pas exempt de reproches. Par contre, leur motif de licenciement n'était pas valable. C'est ce qui m'a fait partir de là-bas avec toutes mes billes. J'ai d'autres collègues qui sont partis sans rien. Mais eux, par contre, ils n'avaient pas grand-chose à se reprocher. Sur ce coup-là, j'ai eu de la chance. J'en ai eu un peu marre. Je suis retourné au GRETA. J'ai passé un BEP de productique-mécanique. Je l'ai eu. Je l'ai passé sur neuf mois. Il me semble que c'était sur neuf mois. J'ai donc décroché mon BEP de productique-mécanique. Je n'ai pas eu le temps de travailler dans la métallurgie puisque j'ai été embauché là où je travaille actuellement. Je leur avais envoyé un CV et j'ai été embauché. Je suis rentré au plus bas de l'échelle. C'est pareil. Je m'entendais bien avec le responsable des ressources humaines. Il avait vu comment je travaillais. Il m'avait dit : « Tu n'es pas bête. Je vais te faire évoluer au sein de la société ». Cette personne est tombée malade. Elle s'est retrouvée en préretraite. La personne qui a pris sa place, je ne pouvais pas la voir et elle c'était pareil, elle ne pouvait pas me voir non plus. Je me suis donc retrouvé ici sur une voie de garage. C'est là que j'ai décidé de monter une section syndicale. C'est moi qui ai monté le syndicat CGT dans cette entreprise. Maintenant, ça fait longtemps que je suis là.

Les raisons de l'engagement

L'analyse développée ici porte sur l'engagement syndical. Concrètement, il s'agit de repérer les principales raisons pour lesquelles les sept Vierzonnais de la première génération (Aline, François, Gilles, Guillaume, Ilan, Jean et Paul), ont fait le choix à un moment donné de leur vie professionnelle d'adhérer à un syndicat. Pour illustrer notre propos, nous nous intéresserons plus spécifiquement au cas des deux plus jeunes de cette génération (Guillaume et Ilan). Trois raisons essentielles expliquent l'adhésion⁴²². La première est liée au

⁴²² En dehors de ces trois raisons, d'autres sont évoquées par les ouvriers concernés. Mais celles-ci s'apparentent plus à des conséquences qu'à des causes : en particulier au fait que l'engagement permette de concourir à la formation d'une culture générale ou de s'affranchir de sa timidité.

contexte sociohistorique. Si, dans un premier temps, nous portons notre attention sur les itinéraires syndicaux des cinq plus âgés, nous constatons que ceux-ci ont adhéré entre 1968 et 1977. Or, nous l'avons vu précédemment, le contexte, durant cette période, aussi bien au niveau local qu'au niveau national, est plutôt favorable à la classe ouvrière et à ses instances représentatives. Notamment parce qu'il est encore relativement facile pour un ouvrier qualifié de trouver un travail. En conséquence, la rapidité de l'insertion professionnelle et la stabilité statutaire favorisent l'adhésion à un syndicat. « Je suis syndiquée depuis que je travaille. Depuis 77 » (Aline). « Trois ans après mon arrivée dans l'entreprise, j'ai pris ma carte à la CGT » (François). C'est ce qui explique que la moyenne d'âge de l'adhésion pour ces cinq interviewés se situe approximativement autour de dix-neuf ans (le plus jeune ayant dix-sept ans et le plus âgé vingt-trois). Si maintenant, dans un deuxième temps, nous nous intéressons aux itinéraires de Guillaume et d'Ilan, nous remarquons que l'un et l'autre se sont syndiqués au moment où les conséquences économiques de la discontinuité deviennent extrêmement prégnantes : dans le milieu de années 1990 pour le premier, au début des années 2000 pour le second. Guillaume, à plus de vingt-cinq ans, Ilan, à près de quarante adhèrent à une organisation représentative : on l'observe dans un contexte différent de celui qui a vu se syndiquer les cinq autres enquêtés de cette tranche d'âge. Les deux cadets de la première génération ont démarré leur vie professionnelle dans un contexte déjà dégradé qui les a vus enchaîner intérim et CDD. Syndicalisation tardive pour Guillaume et Ilan, non-syndicalisation dans la deuxième génération prouvent bien qu'il est plus difficile pour quelqu'un de s'engager dès lors que sa situation est instable professionnellement. « J'aurais pu quand j'étais intérimaire mais je ne voulais pas être mal vu parce que j'allais faire grève » (Baptiste). « À LFM, je crois bien qu'il y a un délégué. Mais je n'ai même pas eu le temps de voir qui était le délégué. Je ne suis pas resté assez longtemps pour vivre une grève » (Zouhir).

La deuxième raison est liée aussi au contexte. Mais elle concerne plus particulièrement la sociabilité militante. Pour dire les choses autrement, au niveau de l'ensemble des sept interviewés, au départ de toute adhésion, il y a une rencontre. Bien sûr cette rencontre n'est pas la première. On remarquera à ce sujet que le choix d'un syndicat est fortement conditionné par la place qu'il occupe dans l'espace local. À Vierzon, historiquement, la CGT est dominante. C'est ce qui fait dire à Guillaume : « Le mec qui ne connaît pas grand monde, il votera CGT ». La rencontre marque en fait le moment autour duquel se formalise la relation entre l'ouvrier et l'instance représentative. Dans le cas de Guillaume, la formalisation intervient par le biais d'un délégué syndical, dans celui d'Ilan, par celui de militants venus distribuer des tracts à la sortie de son usine.

L'exemple de Guillaume.

LA : Comment as-tu rencontré Edmond B. ?

Guillaume : C'est lui qui venait dire bonjour aux gens. J'étais sur ma presse et on a causé. À l'époque, je jouais au rugby aux SAV [il s'agit du club de rugby de Vierzon]. Tous les lundis matin, il y avait beaucoup de gens qui venaient me voir pour savoir comment ça s'était passé. Je leur faisais un peu le résumé des matchs qu'on avait joués à l'extérieur.

LA : Il travaillait dans l'entreprise ?

Guillaume : Oui.

LA : Et il était CFDT ?

Guillaume : Délégué syndical CFDT.

LA : Comment ça s'est passé au départ [concernant l'adhésion] ? Tu dis oui ? Tu dis non ?

Guillaume : Je lui ai dit : « Tant que je ne serai pas embauché, il est hors de question que je fasse quoi que se soit. Ce que je veux, c'est être embauché ». Je lui ai dit qu'officieusement ça m'intéresserait.

LA : Donc après il y a l'embauche ?

Guillaume : Il y a eu embauche et adhésion.

LA : Tu penses qu'il y a un lien ?

Guillaume : Je pense qu'ils ont certainement appuyé un peu. À mon avis, c'est plus un travail de sous-marin. Évidemment tu ne le sais pas. Mais bon, moi, je le pratique. Je le fais des fois avec des gars. Plus maintenant [avec la crise actuelle] mais dans le passé il m'est arrivé de pousser pour l'embauche de gars auprès de la direction et des chefs d'ateliers. Mais les gars étaient au courant. Ça facilite l'adhésion.

[...]

[Puis un jour, quelque temps après mon adhésion, c'était en 1995 ou 1996, Edmond B.] m'a dit : « Ça serait bien si tu pouvais être délégué ». C'est parti comme ça. Par curiosité, j'ai voulu voir ce que c'était et après c'est l'engrenage.

L'exemple d'Ilan.

LA : Vous avez fondé un syndicat dans l'entreprise. C'est la CGT. Pourquoi vous avez choisi la CGT et pas un autre syndicat ?

Ilan : Tout simplement parce qu'un jour, des gens de la CGT étaient venus donner des tracts à la sortie de l'usine. Finalement, ils prospectaient. Ils étaient tombés sur quelques personnes de chez nous. Ils leur avaient dit : « Ça serait bien de monter un syndicat dans votre boîte. On peut vous aider ». C'est parti comme ça. Ça tombait bien parce que moi, à cette époque-là, je vous l'ai dit, le responsable des ressources humaines me faisait chier. Donc j'avais été à une première [réunion]. Non, je n'y avais pas été parce que je partais en congé. C'est un collègue qui y avait été. Ils lui avaient expliqué qu'il n'y avait rien de plus simple pour monter un syndicat. Moi je n'étais pas là. On y était retournés une fois après. Avec moi. Comme à ce moment-là, j'étais célibataire, je n'avais pas de maison sur le dos, je n'avais pas de gamin. Les autres m'ont tous poussé en avant, l'air de dire : « Toi, tu n'as pas grand-chose à perdre. S'il y en a un qui se fait virer, ça sera toi ». Parce que nous, il [hypothétiquement, le « il » désigne probablement le DRH] nous l'avait dit : « Vous montez un syndicat... Si tu montes un syndicat, on te fout dehors ». Donc je me suis retrouvé... La direction a reçu une lettre recommandée comme quoi ils avaient un syndicat CGT au sein de l'entreprise et que c'était moi le représentant. C'était mon nom qui apparaissait.

La rencontre fait sens parce que l'engagement syndical est perçu par les enquêtés comme une réponse à l'injustice sociale : c'est la troisième raison. Cette réponse s'exprime de manière sensiblement différente d'un interviewé à l'autre. Pour Guillaume, la défense des intérêts de classe s'impose à lui comme une nécessité. « Ce que j'ai oublié de te dire, c'est qu'au collège, j'avais été élu délégué de classe. La dernière année, j'ai aussi été élu délégué des délégués. On était trois grands délégués. On rencontrait le maire. On faisait des réunions avec les profs et le maire. Je pense que le fait de militer, ça a toujours été un peu dans mon âme. Je pense que j'ai toujours eu cette fibre. » Le syndicaliste CFDT

aurait pu choisir d'autres supports existentiels mais il a privilégié celui-ci. Sociologiquement, ce choix se justifie en partie parce que lui aussi est soumis, en tant qu'il est membre de la classe ouvrière, aux conséquences de l'injustice sociale. C'est particulièrement significatif dans son récit au moment où il évoque ses premières années à Paulstra comme intérimaire.

LA : Quel souvenir tu gardes de l'intérim ?

Guillaume : J'ai rencontré beaucoup de copains. À l'époque, il y avait une super ambiance. On se donnait beaucoup la main. Il y avait aussi des anciens qui te prenaient un peu sous leur coupe. Mais en même temps, il y avait le stress de ne pas être embauché.

LA : Tu peux me donner des exemples ?

Guillaume : La deuxième année où j'ai été à l'US⁴²³ judo d'Orléans, je n'ai pas fait beaucoup de compétitions. Mais par contre, je me suis mis à travailler comme videur au « Canari ». C'était au black. J'ai travaillé pendant cinq ans à la porte de cette discothèque. Il y a du stress parce que tu ne sais pas si tu vas garder ton « taf » [à l'usine]. C'est ça le problème. J'avais un chef d'atelier qui ne m'appréciait pas spécialement. Avec lui, il fallait être le petit mouton. Moi je ne l'étais pas. Quand j'avais quelque chose à dire, je le disais. Donc ça ne rentrait pas dans ses cordes. Par contre j'ai eu un chef d'équipe qui s'est battu pour me faire embaucher. Lui disait que je faisais mon boulot. Il n'avait rien à me reprocher au niveau professionnel. Mais il y a des intérimaires qui ont été embauchés alors que moi on continuait à me faire toujours des contrats.

LA : Ça se passait comment si ton chef d'équipe t'appréciait mais pas le chef d'atelier ?

Guillaume : Disons qu'on n'a pas beaucoup de contacts avec les chefs d'ateliers. Mais lui, monsieur, ne voulait pas m'embaucher parce que j'avais une démarche nonchalante... Mon chef d'équipe ne comprenait pas pourquoi mon chef d'atelier ne voulait pas m'embaucher. Alors que je faisais ma « prod » comme les autres. Après on l'a su. C'est parce que j'avais une démarche nonchalante...

LA : Qu'est que ça veut dire « une démarche nonchalante » ?

Guillaume : Il me trouvait mou.

Pour Ilan également le rapport à l'injustice sociale structure son engagement syndical. Lors du premier entretien, après la présentation inaugurale de soi, c'est-à-dire la commémoration du récit biographique par l'interviewé,

⁴²³ US : Union Sportive.

l'élue CGT est en effet revenue sur les conditions de création du syndicat au sein de son entreprise.

Ilan : Le problème, c'est quand vous avez l'impression que des patrons se sont un peu foutus de votre gueule pendant x temps, qu'ils ont un peu profité de vous, il arrive un moment où vous vous protégez. Ici, quand j'ai monté le syndicat, j'étais sur une voie de garage. J'étais un peu sur la sellette. À l'époque, j'étais vraiment en conflit avec le responsable des ressources humaines. J'ai monté le syndicat. C'était un défi à la base. Je lui avais dit : « Tu continues à me faire chier, je vais monter un syndicat dans ta boîte. Tu vas voir ». Il m'avait dit : « Tu fais ça, je te mets dehors ». J'ai monté le syndicat. Jamais ils ne m'ont mis dehors.

LA : Quand vous dites que « vous vous protégez ». Le « vous », c'est un « vous personnel » ou c'est un « vous collectif » ?

Ilan : Non. C'est collectif. Si c'était vraiment personnel, je ne serais pas conseiller des salariés. Je ne me serais pas engagé dans cette boîte. Ça me permet de combattre certaines injustices. Des fois, ici, vous avez des gens qui se sentent lésés. Je les accompagne dans le bureau du directeur pour les défendre. [...]

□ **Encadré : Le conflit à LBM selon Gilles**

Ces trois raisons (le contexte sociohistorique, la rencontre avec un représentant syndical et le refus de se soumettre à l'injustice sociale) sont également mobilisées par Gilles pour justifier son engagement au moment du nœud social à LBM, nœud social auquel j'ai consacré le chapitre 6. Sa version du conflit est globalement proche de celle de Pierre Milliet. À l'instar de l'ancien syndicaliste devenu responsable de la coopérative, Gilles souligne ainsi que ce conflit est « surtout lié à l'embauche du [jeune] directeur », qu'il s'enracine autour de problèmes relationnels impliquant des salariés protégés, qu'il mobilise à un moment donné l'outil judiciaire et que la reprise de la société LBM par des personnels est la conséquence de plusieurs facteurs dont le contexte politique. Comme dans le chapitre 6, on notera que si les événements évoqués pour rendre compte du nœud social à LBM sont, à quelques différences près, identiques sur le fond entre le matériau archivistique et le matériau biographique, la multiplication des sources empiriques permet globalement de donner aux événements restitués une dimension protéiforme.

Gilles : Il y avait un site ici à Vierzon qui employait cent-trente personnes. Le siège social était en région parisienne. C'était à Alfortville

où il y avait le service commercial, la direction... Juste après la première crise pétrolière, le patron de la société [Hubert Clément] a embauché un directeur. Pour nous, son embauche nous est apparue comme un moyen pour dégraisser un petit peu la société. Donc il y a eu divers conflits de 1977-78 jusqu'en 82. Jusqu'au dépôt de bilan.

LA : Donc en 82, ça explose ?

Gilles : Oui. On devait être plus de cent personnes. Il a voulu faire un plan de licenciement de cinquante personnes. C'est là qu'il y a un conflit. L'usine est occupée. Ça a duré six mois et ça s'est terminé par le rachat de l'entreprise en coopérative.

LA : Il y en a eu d'autres à Vierzon ?

Gilles : Des coopératives ?

LA : Oui.

Gilles : Pas dans le milieu de la mécanique. On en connaît quelques-unes mais pas ici. En fait, il y en a très peu.

LA : Vous pouvez m'expliquer pourquoi vous avez fait ce choix ?

Gilles : Parce qu'à l'époque, c'était ça ou le chômage. Il n'y a pas trop de solutions. Dans les années quatre-vingts, il y avait une crise au niveau de la mécanique et surtout de la machine-outil. Au départ, le représentant du personnel, monsieur Milliet, avait lancé une boutade au patron. Il avait dit : « Si vous faites des licenciements, on va reprendre nous-mêmes l'entreprise en coopérative ». C'était un peu comme une boutade. C'était lors d'un CE au siège social de l'entreprise. Et on a approfondi le sujet. C'est vrai aussi que ça s'est fait dans un contexte particulier. C'était le début des années Mitterrand. Ce qui a favorisé le démarrage de la coopérative.

LA : Vous pouvez m'expliquer pourquoi ?

Gilles : C'était un gouvernement de gauche. C'était le début du gouvernement de Mitterrand. Le mouvement coopératif était constitué de gens... C'était souvent des syndicalistes. Pour nous, le mouvement coopératif est un peu arrivé par le syndicalisme. C'était appuyé par des syndicats comme la CGT ou la CFDT. C'était après l'occupation de l'entreprise. Il faut savoir aussi qu'à Vierzon, le maire était communiste. Dans les années quatre-vingts, il s'appelait monsieur Micouraud. C'est vrai que ça nous a aidés aussi. Il y avait monsieur Rousseau qui était député socialiste. Il avait des entrées au ministère. Ça nous a aidés à démarrer.

LA : Vous m'avez dit que ça commence à bouger dans l'entreprise vers 77 ?

Gilles : Oui, 76-77. La direction de l'époque voulait faire un plan de licenciement. Donc il y a eu un conflit. Il y a eu quelques licenciements. Je crois une dizaine. Puis ça a continué. Il y avait un peu moins de boulot. Il y avait toujours un peu une crise. Et le conflit a continué jusqu'en 82 où ils ont voulu licencier une grosse partie du personnel.

LA : Comment vous expliquez que la crise dure plusieurs années avant d'éclater en 82 ?

Gilles : C'était surtout lié à l'embauche de ce directeur. C'était un jeune directeur. Il avait trente-cinq, quarante ans. On aurait dit qu'il était venu là pour faire un peu le travail de nettoyage. Peut-être que la direction de l'entreprise avait à cette époque-là un autre objectif...

LA : Combien de temps il y a été ce directeur ?

Gilles : Trois ans. Quatre ans. Jusqu'en 82.

LA : Ça veut dire que pendant toute la période où il été présent dans l'entreprise, il y avait des problèmes relationnels.

Gilles : Oui, oui. Il y a toujours eu des problèmes relationnels.

LA : Vous pouvez me donner des exemples ?

Gilles : Par exemple, les délégués du personnel qui étaient déclassés... On en avait un, qui est ensuite devenu le patron de la coopérative, il a été mis dans un local à faire... C'était un fraiseur-outilleur de métier. Il était P3. Il avait été mis dans un coin à faire des petites étiquettes... C'était vraiment dans un rabicoïn. Il ne pouvait pas bouger de sa place. C'était le genre de truc comme ça.

LA : Comment il a réagi ?

Gilles : Il s'est beaucoup battu aux prud'hommes. Il avait dû gagner. Vous allez peut-être...

LA : Comment il s'appelait ?

Gilles : Pierre Milliet. Vous en avez entendu parler ?

LA : Oui. Il était syndicaliste ?

Gilles : CGT. En 1982, il a été dirigeant de la société. C'était un meneur d'hommes. C'est un peu lui qui avait mené le conflit.

LA : « Meneur d'hommes », ça veut dire ?

Gilles : C'était un leader. Il savait motiver les gens aussi bien en tant que syndicaliste qu'ensuite, en tant que dirigeant de l'entreprise. C'était quelqu'un qui savait diriger. Et puis sa façon de parler aux gens...

Dans la suite de l'entretien, Gilles revient sur la personnalité de Pierre Milliet. « Il n'était pas sectaire. Les gens qui n'avaient pas les mêmes idées que lui, il les écoutait aussi. Et quand il est devenu dirigeant de la coopérative, c'était pareil. Quand il a dirigé la société, il a un peu mis de côté ses opinions. Lorsqu'il faisait quelque chose, il le faisait à fond. Aussi bien le syndicalisme que le fait de diriger l'entreprise. C'était quelqu'un de très droit. » Gilles dit que LBM « [...] était réputée pour être un des meilleurs employeurs de Vierzon ». Il dit aussi que lorsqu'il occupait le poste de directeur à Vierzon, Hubert Clément se comportait de manière paternaliste. Entre les personnels, Gilles explique que l'ambiance était bonne. Il cite plusieurs exemples de solidarité ouvrière comme l'entraide intergénérationnelle : « J'étais jeune. Les plus anciens m'aidaient ou me conseillaient ». L'évocation du conflit met toutefois en

évidence des tensions entre salariés : « Oui. Une certaine partie du personnel. Quand il y a des conflits, il n'y a pas l'unanimité non plus. Mais sinon, en règle générale, il y avait une grosse partie des salariés qui étaient solidaires. La majorité... ». C'est ce qui explique que deux collectifs de salariés, au moment de la création de la coopérative, aient préféré créer leurs propres entreprises (l'une à côté de Vierzon, à Mehun-sur-Yèvre, et l'autre à Mer, dans le Loir-et-Cher). Sur le nœud social, Gilles explique : « Il y a eu des conflits parce que je pense qu'ils [la direction] ont voulu un peu casser les syndicats. Il y a eu un plan de licenciement avec pas mal de délégués du personnel ou de représentants du personnel. Donc il y a eu un conflit assez dur. Le premier gros conflit, je crois que ça a été en 78. Il y avait des conflits liés aux augmentations de salaires. C'était plus à la tête du client... Diviser pour mieux régner. [...] L'ambiance a été un peu pourrie jusqu'au début des années quatre-vingts ».

LA : C'était quels types de conflits ?

Gilles : C'était des grèves. Je me rappelle avoir fait des grèves pendant des journées. On disait qu'on « débrayait ». On faisait grève en débrayant un quart d'heure par atelier. Donc il y avait une pointeuse. Chaque atelier sortait. Toc, toc, toc, toc... Puis il rentrait. Donc la machine à pointer n'arrêtait pas. C'était par atelier. Chaque atelier sortait un quart d'heure. On sortait. Le temps que tout le monde sorte, on rentrait tous. L'autre atelier recommençait derrière. C'était ça toute la journée. On ne faisait que ça toute la journée. C'était pour les embêter plus qu'autre chose.

LA : C'était carrément pour les emmerder...

Gilles : C'était le genre de conflits qu'il y avait. Ce n'était pas des grèves complètes sur une journée. On sortait une demi-heure ou un quart d'heure par atelier. À la fin du mois, les payes, ce n'était pas facile...

LA : Justement, ça se passait comment ?

Gilles : Je ne sais plus. C'est vrai que c'était plus pour les embêter. Mais des grèves comme ça, c'était efficace. Quand chaque atelier sortait un quart d'heure... Il y avait quatre ateliers à l'époque.

LA : Lesquels ?

Gilles : Il y avait deux ateliers où il y avait les tours et les fraiseuses. En somme, tout l'usinage. Un atelier de montage et un atelier de chaudronnerie. Ça devait faire environ cent-vingt personnes.

LA : Il y avait une différence entre les ouvriers des différents ateliers ?

Gilles : Non. Souvent les personnes se connaissaient d'avance. La plupart des personnes qui travaillaient à LBM venaient soit de Case soit d'Unelec. À l'époque, c'était deux grosses sociétés de Vierzon. Comme les salaires étaient plus intéressants ici, il y a beaucoup de personnes... Et je crois que dans les années soixante il y avait eu des licenciements chez Case. Donc il y avait beaucoup de personnes qui étaient venues travailler là. LBM s'est

beaucoup développée de la fin des années soixante au début des années soixante-dix.

[...]

Gilles : [...] On a occupé l'usine de fin février ou début mars jusqu'en octobre. On l'a occupée plus de six mois.

LA : Vous faisiez quoi de vos journées ?

Gilles : On allait faire des collectes dans les autres entreprises. On jouait aux cartes...

LA : C'est quoi les « collectes » ?

Gilles : C'est ce que l'on appelait : « Au drapeau ». C'était à la sortie des usines comme Michelin à Bourges ou d'autres de Vierzon. On demandait aux autres salariés un peu d'argent pour nous aider. On n'avait pas de salaires.

LA : Et ça fonctionnait ?

Gilles : Oui, ça fonctionnait un petit peu.

LA : C'était le syndicat qui gérait ça ?

Gilles : Oui en général. Par les salariés... Enfin les grévistes.

LA : Vous m'avez parlé des collectes, des jeux de cartes...

Gilles : On a fait aussi des réunions pour définir un projet de reprise d'entreprise. On a fait pas mal de réunions à la mairie, à la préfecture...

LA : Vous-même, à l'époque, vous étiez syndiqué ?

Gilles : Oui. J'ai occupé l'usine pendant les six ou sept mois que ça a duré.

LA : Vous parliez justement de l'aspect financier. Ça n'a pas été dur ?

Gilles : Si mais à l'époque je n'avais pas d'enfant. Je n'avais pas de maison. Ma femme travaillait. Ça allait. Si, si, c'était dur. C'est pour ça qu'on faisait des collectes. C'était pour partager l'argent entre les personnes et les aider.

Si aujourd'hui encore l'engagement syndical continue de mobiliser un certain nombre d'ouvriers de la grande industrie, nous venons de le voir avec les exemples de Guillaume et d'Ilan, l'analyse transgénérationnelle des éléments liés à l'adhésion nous a permis toutefois de montrer que le lien entre les travailleurs (surtout pour les plus jeunes) et les organisations représentatives s'est distendu. Compte tenu du rôle structurant des syndicats au niveau de la conflictualité, leur perte d'influence a favorisé l'affaiblissement de l'action collective au sein de

l'aire du travail. Cet affaiblissement était perceptible à travers le matériau archivistique⁴²⁴ : il l'est aussi au travers du matériau biographique.

L'action collective

Les conflits collectifs associés au travail peuvent revêtir différentes formes : grève, débrayage, refus des heures supplémentaires, pétition, etc. Longtemps la grève a été le mode de revendication par excellence de la classe ouvrière française de l'industrie. Mais les choses ont changé. L'analyse des données nationales fournies par le ministère du travail⁴²⁵ permettent en effet de constater une baisse du nombre de jours de grève entre 1975 et 2005 dans les entreprises du secteur privé et nationalisé. Cette baisse, même si elle est légèrement compensée dans le courant de la décennie deux-mille par d'autres modes de revendication, comme les débrayages, reflète plus largement un affaiblissement de l'action collective. L'affaiblissement est visible dans les narrations. En particulier dans celles des ouvriers les plus âgés. Pour expliciter ce phénomène, j'ai retenu deux exemples. Ceux-ci sont distants d'environ vingt-cinq ans et concernent justement deux membres de la première génération : Aline et François. Ces deux enquêtés présentent la caractéristique d'avoir partagé la même expérience d'usine (Nadella). Aline a travaillé dans cette entreprise de 1979 jusqu'à son licenciement en septembre 2005. François y est encore salarié, cela depuis son embauche en 1973. La distance qui sépare les deux exemples permet de saisir aisément la métamorphose des rapports de conflictualité dans l'aire du travail : cette métamorphose résulte grandement des conséquences de l'économie de la discontinuité. Le premier exemple relate des faits intervenus au début des années 1980. Globalement, même si le contexte économique commence à devenir extrêmement difficile, nous sommes encore dans une période où le poids des organisations représentatives, surtout la CGT, est très important, où les délégués syndicaux jouissent d'une forte légitimité dans

⁴²⁴ Cf. en particulier le chapitre 4.

⁴²⁵ Pour plus de précisions, voir *Premières synthèses* (Dares).

les entreprises, tant pour les travailleurs que pour la direction, et où les solidarités de condition structurent durablement les relations entre ouvriers. Ce sont là quelques-uns des éléments qui favorisent le développement des luttes collectives. Tout est alors prétexte à revendication. Même, comme dans ce premier exemple, une bouteille de sirop. C'est ce qui fait dire à François : « Par rapport à aujourd'hui, le rapport de forces était à notre avantage ».

Exemple 1 : Au début des années 1980.

La commémoration d'Aline.

LA : Au niveau de Nadella, la CGT était le syndicat majoritaire ?

Aline : On a toujours été majoritaires. Il y avait pratiquement 80% qui votaient pour nous. On était vingt-cinq, vingt-huit syndiqués. Et tout le reste votait pour nous majoritairement. Au tout début de mes années chez Nadella, on sortait en grève pour une bouteille de sirop. On allait quand même jusque-là. Maintenant c'est terminé mais alors au début, c'est vrai, c'était impressionnant. Il y avait quelque chose qui n'allait pas et de suite on sortait. Il y avait des grilles à l'époque. Maintenant, ils les ont reculées. En cas de conflits, on fermait les grilles. Donc on ne pouvait pas du tout rentrer dans l'usine. On les attachait avec une chaîne et un cadenas, et plus personne ne pouvait rentrer ni sortir. Et ça pouvait durer une semaine. Le plus que j'ai vu, ça a duré deux semaines. Alors pour les augmentations de salaires... À chaque fois que le mois de février arrivait ils avaient très peur parce que c'était la période des négociations salariales. Quand on sortait de réunion, on demandait aux gens ce que majoritairement ils voulaient faire et on fermait les grilles. Plus personne ne rentrait ni ne sortait. Et c'était quand même des grèves assez dures. Mais on gagnait. On ne gagnait pas ce qu'on voulait mais on a gagné des choses. [...]

La commémoration de François.

François : [...] Au niveau syndical, on était à la pointe du combat. Ça a toujours été la particularité de Nadella. Je me rappelle avoir débrayé avec mes camarades pour une bouteille de sirop. Quand il faisait une chaleur à crever au mois de juin ou au mois de juillet, on débrayait. On se mettait tous dans la cour parce qu'il n'y avait plus de sirop au magasin central.

LA : Qu'est-ce que vous appelez le sirop ?

François : Le sirop pour boire. Du sirop de menthe ou de fraise. Quand on se remémore ce genre d'anecdote, on se dit qu'aujourd'hui ça n'aurait plus lieu d'être. Il y avait toujours les fontaines d'eau fraîche. S'il avait fallu boire de l'eau fraîche sans sirop pendant deux ou trois jours, ça ne

nous aurait pas fait mourir. Mais vous imaginez un petit peu à quel point c'était ? C'était incroyable.

LA : Donc vous soudiez les portes de l'usine...

François : Non, non. On était juste dans la cour. C'était sectoriel. Moi j'étais aux presses. Toutes les presses sortaient dans la cour. Le directeur passait : « Mais qu'est-ce qui se passe ? » « Y a plus de sirop au magasin... » Par rapport à aujourd'hui, le rapport de forces était à notre avantage.

Dans le deuxième exemple, le rapport de forces a changé. Nous sommes dans la décennie deux-mille et il n'est plus question de revendications ni de luttes collectives mais de plans de licenciements. Aline et François évoquent en particulier le plan intervenu en 2006 à Nadella, Timken à l'époque⁴²⁶. Des deux enquêtés, seul François a été le témoin direct de cet événement. Les propos que tient Aline lui ont été rapportés. Cela peut expliquer que le nombre qu'elle avance (deux-cent-cinquante licenciements) soit très au-delà de la réalité. Si l'on en croit l'article de presse auquel se réfère François durant l'enregistrement⁴²⁷, le nombre de licenciés était de cent-vingt. Dans sa commémoration, Aline détaille la manière dont les licenciements ont été annoncés aux personnes concernées : « [...] ils ont laissé les gens se débrouiller tout seuls, y aller un par un, à la hache. Les gens rentraient dans le bureau sans savoir ce qui allait leur arriver ». Eu égard à la charge émotive qui transparait à la lecture du récit, on peut facilement imaginer qu'Aline se soit identifiée à ces personnes au moment où elle parlait. Cette version, qui m'a été confirmée par deux témoins directs lors de la réalisation de l'enquête, permet toutefois d'appréhender la réalité dans ce qu'elle a de plus cru. Pour dire les choses différemment, elle rend impossible

⁴²⁶ Les extraits présentés dans cet exemple reprennent des éléments commémorés spontanément par Aline lors du premier entretien (octobre 2008) et par François lors du second (février 2010). Pour faciliter la lecture, ces éléments ont été réordonnés de manière chronologique. Concernant François, je tiens à préciser qu'il avait déjà abordé succinctement cet événement lors de notre première rencontre en mai 2009. Voici ce qu'il disait à l'époque : « Ça me reste un petit peu au travers de la gorge. On est Timken depuis 2001 ou 2002. On nous dit qu'au niveau de nos produits on est nickel. Il n'y a pas de problème. On est Centre d'élite de production. Donc on peut penser que tout va bien. Et non. En 2006, un plan social. Comme toute chose, je pense que c'est aussi politique. Malgré tous les qualificatifs pompeux qu'on a pu nous attribuer, c'est ni plus ni moins un plan stratégique ».

⁴²⁷ Cf. le deuxième chapitre, p. 139.

toute dissimulation de la violence qui s'impose à ce moment-là aux salariés de Timken.

D'une manière générale, si les faits commémorés dans le premier exemple résonnaient de la capacité du collectif ouvrier à infléchir les décisions patronales, il en est tout autrement dans le deuxième exemple (décennie deux-mille). Certes, en vingt-cinq ans, nombreux ont été les travailleurs à s'exposer au surendettement. On sait évidemment que le surendettement n'est pas sans conséquences sur la décision de quelqu'un de s'engager ou non dans un mouvement social, en particulier dans une grève. L'élément est explicité par Ludovic dans l'extrait suivant : « Aujourd'hui, avec la conjoncture [socio-économique], ce n'est pas facile. Il y en a qui sont surendettés. Apparemment, à Paulstra, il y a beaucoup de dossiers de surendettement. Tu comprends aussi pourquoi les gens ne sortent pas non plus [pour faire grève] ». Mais ce qui retient surtout l'attention pour expliquer l'affaiblissement de l'action collective dans les récits biographiques, c'est la transformation des liens sociaux au sein des usines. D'une part l'évolution du lien entre ouvriers : l'individualisation des tâches, l'isolement spatial et la mise en concurrence des personnes semblent avoir eu raison d'une partie des solidarités traditionnelles présentes dans la classe ouvrière jusque dans les années 1980. D'autre part le lien entre les ouvriers et leurs instances représentatives : nous avons vu précédemment qu'il s'était distendu. De fait, il n'est pas rare de trouver dans les narrations des critiques extrêmement sévères à l'encontre des délégués syndicaux. Il en est de même vis-à-vis des représentants du personnel. L'évolution actuelle des lois sur le travail nécessite de plus en plus des accords et des négociations internes aux entreprises. Nous avons observé lors de l'analyse des minutes prud'homales que ces accords – l'analyse portait alors sur le FNE – avaient eu aussi pour conséquence de limiter les revendications et les luttes collectives⁴²⁸ : ce fait est

⁴²⁸ Cf. le cinquième chapitre, en particulier « En marge des accords collectifs », p. 256.

confirmé au niveau du matériau biographique. Le deuxième exemple est là pour en témoigner.

Exemple 2 : Dans la deuxième partie des années deux-mille.

La commémoration d'Aline.

Aline : Moi j'ai été licenciée en septembre 2005 et en janvier 2006 ils ont fait les deux-cent-cinquante licenciements économiques. Je vois comment les choses se sont passées après le licenciement économique [2006]. C'est inacceptable. Les conditions dans lesquelles ça s'est passé. Ils ont vraiment laissé des gens sur le carreau. Ils n'en n'avaient rien à cirer. C'est sûr que je n'étais pas là. Mais tous les syndicats confondus ont quand même été négocier leurs départs [dans le cadre des accords liés au plan de licenciement]. Parce que c'est comme ça que cela s'est passé. Et après, ils ont laissé les gens se débrouiller tout seuls, y aller un par un, à la hache. Les gens rentraient dans le bureau sans savoir ce qui allait leur arriver. Vous vous rendez compte. Dans l'usine, on vous appelait un par un. Vous imaginez le « cérébral », le mental des gens. Alors ils disaient : « C'est moi qui vais être appelé ». C'est abominable. Et on a laissé, nous, syndicat... Moi je ne l'ai pas vu. Il n'empêche que le syndicat, voire la CGT, a laissé faire. Alors c'est vrai, il a fait énormément de mal. C'est sûr que l'on irait voir les gens maintenant, il ne faudrait certainement pas leur parler de syndicat.

La commémoration de François.

LA : Vous avez utilisé le terme de « dépression ». Pour que les choses soient claires pour moi, ça signifie que dans l'usine le climat est difficile ?

François : Oui. Il est à relier aussi à la crise financière. Quand on allume sa télévision, on ne voit que des choses négatives. On ne va cibler que ce qui se passe au niveau économique, on ne va pas parler des catastrophes naturelles bien entendu. Haïti pour ne pas le nommer. Mais au niveau de l'économie, on n'entend que des choses négatives : le chômage en recrudescence, les usines qui ferment, des conflits, la pauvreté et la précarité qui augmentent. Tout ça, ça crée un malaise général. Mais le malaise général, nous, on peut quand même en parler sagement parce qu'on en est à notre deuxième plan social : 2006 pour le premier, 2009 pour le deuxième. Donc quelque part... Le premier, déjà, ça nous avait un petit peu assommés. Parce qu'il était hors crise. Pour les industriels américains, c'était certainement stratégique... On est peut-être la seule entreprise du Cher à avoir subi en si peu de temps deux plans sociaux. Comme le premier plan en 2006 avait été quand même un coup de massue, bien sûr le deuxième, en 2009, bien qu'on nous dise que ça venait de la crise, et que c'était incontournable, pour nous, c'était quand même un deuxième coup de marteau derrière la tête. Avec toutes les

conséquences que ça pouvait apporter au niveau psychologique. J'ai vu beaucoup de femmes pleurer. Me dire : « C'est quand même pas possible. On va recommencer une nouvelle fois à stresser, à avoir peur, à se poser la question de savoir si on va rester, si on va partir ». La différence par rapport à 2006, c'est qu'en 2009 les départs volontaires étaient ouverts. Ils n'ont pas fait comme en 2006 où il y avait vraiment une liste bien arrêtée. En 2009, il y avait une liste bien entendu mais les départs volontaires étaient ouverts. Ces départs volontaires pouvaient éventuellement remplacer une personne qui était sur la liste. Vous comprenez ? Donc ça aussi changeait les règles du jeu. Des gens qui pensaient vraiment partir, s'ils ne voulaient pas partir, pouvaient se retrouver à travailler parce que le petit copain qui était à côté, pouvait partir à sa place, saisir l'opportunité. Il faut dire qu'il y avait un chèque conséquent à la clé. Celui qui voulait partir pouvait se dire : « J'ai entre quarante et cinquante ans, j'ai envie de faire autre chose que tout le temps travailler dans une usine métallurgique. Je prends mon chèque et basta, je m'en vais ».

Force est de constater que la mémoire ouvrière porte en elle au moins deux métamorphoses de la conflictualité : l'éloignement des ouvriers de leurs instances représentatives et l'affaiblissement de l'action collective. Ces deux phénomènes concomitants sont liés à l'individualisation. Certes l'individualisation n'est pas propre à la seule question du travail. Le phénomène est sociétal. Il touche tous les champs de l'activité humaine. Par rapport à l'emploi, l'individualisation résulte du chômage de masse, de la précarité, des nouvelles formes d'organisation du travail, etc. Lors d'une de nos rencontres, Jean avait eu cette phrase : « On fabrique des concurrences ». L'individualisation favorise effectivement la mise en concurrence des individus, et, par voie de conséquence, le délitement du collectif ouvrier. Mais a-t-elle eu pour autant raison de toute forme de résistance durant ces deux dernières décennies ? À partir de ce que j'ai pu observer au niveau du matériau biographique, je ne dirais pas que la protestation a disparu : je dirais plutôt qu'elle aussi s'est individualisée. De ce point de vue, le refus des heures supplémentaires en est un exemple. « Le problème c'est qu'à la SIPEM, il y a beaucoup de gens qui parlent mais n'agissent pas. Quand les jeunes [comme moi] voient les plus âgés se plaindre mais aller tout de même au boulot le samedi, ils se disent que ce

n'est pas possible. Ils pleurent, ils pleurent mais le samedi ils vont au boulot. Par exemple, quand il y a des heures supplémentaires à faire, moi je n'y vais plus. J'ai fait des efforts. Je venais tous les samedis et je n'ai jamais rien eu. Là, j'ai dit que ça ne m'intéressait plus. Mon chef gueule parce que je ne viens plus les samedis. Le dernier coup, il m'a fait une réflexion. Il m'a dit : "Tu sais que je peux te forcer à faire des heures supplémentaires". Il dit ce qu'il veut » (Tom).

Je rappelle que l'enquête biographique réalisée à Vierzon concernait un échantillon d'une vingtaine d'ouvriers, majoritairement des hommes liés directement ou indirectement au secteur de la métallurgie, et interviewés pour la plupart à deux occasions entre octobre 2008 et avril 2010. Cet échantillon était composé de deux générations : la première génération, d'ouvriers âgés de plus de trente-cinq ans, la deuxième génération, d'ouvriers de moins de trente-cinq ans. Concrètement, le matériau collecté a rendu possible l'exploration de six « thèmes de la mémoire » : la famille, la vie domestique, l'espace domestique, les études, le travail et la lutte. Chacun de ces thèmes a été classé en fonction de leur « aire sociale » de référence : d'une part l'« aire domestique », pour les thèmes de la famille, de la vie domestique et de l'espace domestique, d'autre part l'« aire scolaire », pour celui des études, enfin l'« aire du travail », pour ceux du travail et de la lutte. En suivant Jean-Noël Retière et Olivier Schwartz, l'examen des six thèmes de la mémoire a permis de mettre en évidence un certain nombre de « métamorphoses » de la classe ouvrière française.

Parmi les mutations observées, nous avons remarqué dans l'étude des thèmes de l'aire domestique (chapitre 8) une diminution du nombre d'enfants et une généralisation du travail féminin entre les deux générations : ces deux phénomènes ont contribué à l'augmentation du niveau de vie des ouvriers concernés. Doit-on pour autant en conclure à une amélioration générale de la condition ouvrière ? Deux éléments m'amènent à penser l'inverse. Premier élément : les thèmes associés à l'aire domestique couvrent une période comprise à peu près entre les décennies 1950 et 1990, 1950-1980 pour la première génération, 1980-1990 pour la seconde. L'émergence de ce que j'ai appelé

l'« économie de la discontinuité » intervient dans la dernière partie de cette période. L'événement, au sens historique, est donc trop récent pour imprégner les thèmes relevant de la quotidienneté domestique. Il en est tout autrement avec les thèmes liés à l'aire scolaire (chapitre 9) et à l'aire du travail (chapitre 10) dans la mesure où ces thèmes renvoient entièrement, ou partiellement selon les générations, aux deux dernières décennies⁴²⁹ : mon deuxième élément découle de ce constat. L'analyse du thème des études permet en effet de mettre en évidence une transformation du rapport à la scolarité, notamment au niveau des moins de trente-cinq ans pour lesquels les familles mettent en place de nouvelles stratégies. Nous avons vu que celles-ci passent par la poursuite d'études mais que cette poursuite d'études ne s'est pas faite sans encombres. Les deux thèmes de l'aire du travail résonnent eux aussi des conséquences de la discontinuité. Concernant le thème du travail, nous avons observé que les enquêtés ont été véritablement « dépossédés » d'une partie de leurs acquis sociaux. Ainsi nous avons pu noter que la poursuite d'études avait surtout servi les intérêts du patronat en tant que la majorité des enquêtés de la deuxième génération (un seul cas faisant exception), à niveau de certification supérieure, occupent un poste d'exécution équivalent à celui occupé par les plus âgés pourtant moins diplômés. D'autre part, nous avons pu noter par exemple que l'utilisation dans les entreprises de termes comme « opérateur » et « compétence » concourt surtout à une dévalorisation du travail salarié, que le développement de la « polyvalence » renforce davantage encore la dépossession en ceci qu'elle favorise la parcellarisation et la perte d'autonomie des ouvriers. En ce qui concerne enfin le thème de la lutte, il nous a été donné de constater un éloignement des ouvriers de leurs instances représentatives et un affaiblissement de l'action collective. Ces deux phénomènes sont liés à l'individualisation : individualisation qui elle-même

⁴²⁹ Pour être plus précis, le thème des études porte sur une période comprise approximativement entre les décennies 1960-1980 pour la première génération et les décennies 1990-2000 pour la seconde ; les thèmes de l'aire du travail font référence à une période comprise globalement entre les décennies 1970-2000 pour la première génération et les décennies 1990-2000 pour la deuxième.

résulte de l'économie de la discontinuité. À la lumière de ces observations, en écho et en interaction avec les résultats obtenus dans la deuxième partie de ce document consacrée aux minutes prud'homales, nous avons fait la preuve que la situation de la classe ouvrière – ou ce que je désigne aussi par la notion de « classes populaires » – s'est dégradée : d'autant plus dégradée que le groupe professionnel dont il est question dans cette enquête, les ouvriers qualifiés de la grande industrie, constitue ce que certains appellent l'« aristocratie » ou la « noblesse ouvrière »⁴³⁰.

L'étude des thèmes de la mémoire conforte l'hypothèse selon laquelle chaque individu, en lui-même, est porteur d'une « mémoire du collectif » liée à une contemporanéité et à une condition sociale d'existence (avec des différences entre les générations, entre les hommes et les femmes, etc.). Cette mémoire s'apparente donc à une sorte de courant de mémoire qui relie les mémoires individuelles, les seules observables, à la mémoire sociale ou collective. L'étude thématique conforte également une seconde hypothèse : le rapport de domination de classes sociales ne se problématise pas autour de ce que Maurice Halbwachs nomme le « foyer central ». On se souvient en effet que dans sa théorie des classes sociales⁴³¹, le sociologue justifie la hiérarchie des classes par l'existence de ce foyer : plus les classes sont intégrées, plus elles sont proches du foyer. Pour Halbwachs, de toutes les classes sociales qui composent la société, la classe ouvrière est celle dont la vie sociale est la moins intense : l'isolement de l'ouvrier face à la matière pendant toute la durée de son travail obligeant sa pensée à se situer en dehors du cercle social. L'examen (chapitre 7) du modèle conceptuel de la classe ouvrière de Maurice Halbwachs, plus largement de sa théorie des classes sociales, confirme les critiques initialement formulées par Michel Verret⁴³² : tout d'abord l'élève de Bergson et disciple de Durkheim cède à

⁴³⁰ Sur le processus d'appauvrissement des franges les plus défavorisées de la classe ouvrière, cf. *Deux générations dans la débîne* de Jean-François LAE et Numa MURARD (*op. cit.*).

⁴³¹ Cf. l'introduction générale, p. 15.

⁴³² Cf. la conclusion de la partie II, p. 282.

un ethnocentrisme de classe pour définir une théorie des classes sociales en préjugant du faible degré de socialité des ouvriers et de l'hétérogénéité de leurs situations au sein de la classe ouvrière, ensuite il cède par ailleurs à un idéalisme sociologique, hérité d'Émile Durkheim, pour prohiber Karl Marx et les rapports de conflictualité. Ces deux aspects (l'ethnocentrisme de classe et l'idéalisme sociologique) expliquent que sur la question de la classe ouvrière l'apport de Maurice Halbwachs présente de mon point de vue un intérêt sociologiquement tout relatif : je pense au contraire avoir, avec cette thèse de doctorat, montré que la classe ouvrière n'est pas liée à l'existence d'un foyer central mais résulte d'une opposition de classes.

CONCLUSION

Le mort bouge encore

Dans *La Classe ouvrière et les niveaux de vie*, le sociologue français Maurice Halbwachs élabore une théorie des classes sociales où il justifie la hiérarchie des classes par l'existence d'un « foyer central ». C'est en critiquant la théorie des classes sociales d'Halbwachs – plus spécifiquement ce que j'ai appelé son « modèle conceptuel de la classe ouvrière » – que j'ai tenté d'articuler mon objet d'étude, la mémoire ouvrière, à la théorie halbwachsienne de la mémoire. Revenons sur les principaux enseignements de cette recherche pour dégager quelques éléments de conclusion. Ces éléments témoignent, chacun à leur manière, que la classe ouvrière n'a pas disparu : même saisi au vif, le mort bouge encore.

LA MÉMOIRE DU COLLECTIF

La théorie halbwachsienne de la mémoire repose sur l'opposition entre la « mémoire collective » ou « mémoire sociale », transcendante, et la mémoire individuelle, immanente. Dans *Les Cadres sociaux de la mémoire*, Maurice Halbwachs définit le groupe comme une entité substantialisée, autonome et agissante, capable de remémoration puisque porteuse d'une mémoire collective. Il explique que l'individu s'aide précisément de la mémoire collective du groupe auquel il participe, pour avoir accès aux « cadres sociaux » et ainsi être en

mesure de se souvenir. Dans son ouvrage posthume *La Mémoire collective*, Halbwachs intègre la critique formulée en 1925 par l'historien Marc Bloch sur la nécessaire prise en compte des faits de communication interindividuels : il considère dès lors que ce sont les individus qui réalisent les cadres sociaux par entrelacement.

En envisageant la mémoire comme une construction sociale, Maurice Halbwachs fonde la sociologie de la mémoire. Cet apport est considérable : il convient d'être rappelé. D'autres apports le sont aussi dans la mesure où ils se révèlent particulièrement opérants d'un point de vue empirique. Trois d'entre eux ont retenu mon attention. Premièrement le fait que la spatialité, comme l'avait noté le sociologue dans *Les Cadres sociaux de la mémoire*, peut conduire à un double mouvement de remémoration : d'une part l'accession aux éléments du passé, d'autre part la conscientisation du changement. Deuxièmement l'idée, présente également dans *Les Cadres*, que les souvenirs sont réactualisés par rapport au présent : j'ai pu effectivement observer que l'enquêté renégociait dans le présent de l'interview son rapport au passé. Troisièmement l'importance de la sociabilité dans la transmission des notions historiques communes. Dans *Mémoire collective*, Maurice Halbwachs reprend à son compte les remarques formulées initialement par Bloch sur cette question. Il montre que la famille est l'espace privilégié où se transmettent les notions impersonnelles et dans lequel l'individu acquiert la conscience de l'histoire. La confrontation au matériau empirique m'amène toutefois à adopter une position plus extensive que celle d'Halbwachs : sans sous-estimer le rôle essentiel des membres de la parentèle, j'observe que la transmission peut aussi intervenir par le biais d'autres personnes réelles ou virtuelles avec lesquelles l'individu est en contact.

Cela étant, la théorie halbwachsienne de la mémoire n'est pas sans poser un problème d'ordre épistémologique. La recherche sur la mémoire ouvrière, à

laquelle j'ai consacré cette thèse de doctorat, m'a en effet amené à mettre en évidence, contre Halbwachs, le fait que si la mémoire individuelle se différencie de la mémoire sociale ou collective, en tant que la première est une faculté mentale, capable notamment de remémoration, et que la seconde est une métaphore rhétorique désignant un objet social transcendant, il faut bien que cette mémoire sociale se manifeste d'une manière ou d'une autre dans les mémoires individuelles, les seules observables. Plus spécifiquement, l'enquête biographique réalisée à Vierzon entre septembre 2008 et juin 2010 auprès d'une vingtaine d'ouvriers, majoritairement des hommes plus ou moins liés au secteur de la métallurgie, répartis en deux générations (les moins de trente-cinq ans et les plus de trente-cinq ans), m'a permis de constater qu'il existe un troisième objet, que j'ai désigné par le syntagme de « mémoire du collectif », situé entre la mémoire individuelle et la mémoire sociale ou collective, et qui prend la forme d'une sorte de courant de mémoire. Autrement dit, la mémoire du collectif s'apparente à la saisie de l'expérience collective par la mémoire individuelle. Cette saisie est liée à une contemporanéité et à une condition sociale d'existence (avec des différences entre les hommes et les femmes, entre les générations, etc.). Concrètement, elle met en jeu trois « opérations sociales de la mémoire » (la « mémorisation », la « remémoration » et la « commémoration ») qui renvoient chacune à une étape d'effectuation du phénomène à l'échelle individuelle. Ainsi, l'opération de mémorisation s'apparente à une sorte de cristallisation, telle la cristallisation du sentiment amoureux chez Stendhal, par laquelle les « objets matériels et a-matériels » de l'expérience du réel deviennent des « objets mémoriels ». L'opération de remémoration comprend quant à elle un double processus : la conservation des objets cristallisés (le « maintien mémoriel ») et leur activation (le « rappel mémoriel »). Ce double processus est fonction de l'inscription sociale et territoriale de l'individu. D'une façon générale, l'analyse de l'effectuation du phénomène de remémoration en situation d'entretiens sociologiques m'a permis de mettre en évidence que les objets

cristallisés sont inscrits d'une certaine manière dans une partie du cerveau accessible à la conscience, mais que celle-ci n'atteint pas toujours nécessairement, parce qu'il lui faut, pour l'atteindre, comme dans l'exemple proustien, la possibilité d'un « jeu dialectique » entre des objets (a-)matériels et les objets mémoriels. En ce qui concerne enfin l'opération de commémoration, elle désigne le processus par lequel un individu, consciemment ou inconsciemment, dans un contexte donné, exprime des objets cristallisés.

UNE NOUVELLE FIGURE CENTRALE : L'OUVRIER DE LA DISCONTINUITÉ

Pour étudier les contenus de la mémoire ouvrière, en dehors du matériau biographique, j'ai mobilisé un matériau archivistique, les minutes prud'homales : les récits judiciaires servant de principal support d'objectivation aux récits biographiques. Je rappelle que la consultation des minutes est intervenue de janvier à juin 2008 au conseil de prud'hommes de Vierzon et qu'elle a porté précisément sur les affaires du secteur métallurgique traitées au fond entre 1977 et 2006 par cette juridiction. Je rappelle par ailleurs que, des milliers de pages d'archives parcourues, j'ai pris environ trois-cent-cinquante pages de notes manuscrites desquelles j'ai isolé trois-cent-soixante-dix-huit décisions judiciaires pour produire deux analyses : une analyse quantitative sur les motifs de la conflictualité interindividuelle et une analyse qualitative sur les conditions sociales d'existence des conflits collectifs.

Globalement, l'examen de la mémoire ouvrière amène deux constats généraux. Premier constat : il permet de récuser l'idée, défendue par Maurice Halbwachs dans sa théorie des classes sociales et plus spécifiquement dans son modèle conceptuel de la classe ouvrière, de l'existence d'un foyer central. La

domination sociale résulte d'une opposition de classes et non d'un quelconque niveau d'intégration des classes à la vie sociale comme l'affirme Halbwachs. Nous avons pu observer, aussi bien dans le matériau archivistique que dans le matériau biographique, que l'injustice sociale – qui découle de cette domination – n'est pas sans conséquences. Elle génère chez ceux qui la subissent un sentiment de culpabilité. Elle peut générer aussi une autre forme de réaction : celle-ci, associée au refus, s'exprime à travers des conduites de conflictualité, de résistance, d'évitement, etc. Deuxième constat : l'examen permet également de rendre compte des « métamorphoses » intervenues dans la classe ouvrière ces dernières décennies. Pour l'essentiel, ces métamorphoses sont dues à l'émergence de l'« économie de la discontinuité ». C'est-à-dire le chômage de masse, la précarité, les nouvelles formes d'organisation du travail, l'augmentation de la productivité, etc. La cristallisation de la discontinuité se manifeste au travers de nombreux phénomènes comme la modification des stratégies scolaires, l'allongement de la durée d'intégration des jeunes ouvriers au monde du travail, le développement des emplois non stabilisés statutairement, l'affaiblissement de l'action collective et la montée de l'individualisme au travail, certains de ces phénomènes marquant des ruptures de mémoire plus ou moins nettes entre les générations. La cristallisation témoigne d'un affaiblissement des ouvriers qualifiés de la grande industrie et, concomitamment, puisque ceux-ci occupaient une place privilégiée au sein de la classe ouvrière, des classes populaires dans leur ensemble. Si, en suivant Gérard Noiriel (*Les Ouvriers dans la société française*), on raisonne maintenant en terme de « figures » ouvrières, on peut alors envisager l'idée que cette cristallisation témoigne aussi, en creux, de l'apparition chez les classes populaires d'une nouvelle figure centrale : l'« ouvrier de la discontinuité ».

MÉMOIRE ET HISTOIRE

« Une classe n'est pas une chose », écrit Edward P. Thompson dans *La Formation de la classe ouvrière anglaise*. « Elle advient »⁴³³. Le processus actif par lequel une classe advient – ce que Thompson nomme la « formation » (« making ») – est généré à la fois par les agents et par des conditions⁴³⁴. La mémoire sociale joue un rôle efficient dans ce processus. Imaginons que la mémoire, comme le suggère Siegfried Kracauer, est hantée par des fantômes⁴³⁵. Si en 1936 les ouvriers se sont massivement mobilisés, cela en dehors du fait que des conditions le leur permettaient, notamment matérielles et juridiques, c'est aussi – peut-être surtout – parce que les fantômes des luttes locales⁴³⁶ et nationales⁴³⁷ antérieures à 1936 *ont envahi leurs sociabilités et les rapports de classe*⁴³⁸. Si en 2012, au moment où je termine cette thèse, les ouvriers semblent aussi résignés, abattus, c'est parce qu'il existe des raisons objectives pour qu'ils le soient. Le fait que l'économie de la discontinuité favorise l'individualisation

⁴³³ THOMPSON, *op. cit.*, p. 771.

⁴³⁴ *Ibid.*, p. 13.

⁴³⁵ Siegfried KRACAUER, *L'Histoire des avant-dernières choses*, Présentation de Jacques REVEL, Préface à la première édition de Paul Oskar KRISTELLER, Postface de Nia PERIVOLAROPOULOU et Philippe DESPOIX, Traduit de l'anglais par Claude ORSONI, Stock, 2006. Cf. en particulier le passage où KRACAUER se réfère longuement à Marcel PROUST, pp. 138-139.

⁴³⁶ Localement, les fantômes des grèves de 1886-1887 ont probablement tenu une place de premier choix. « En 1886 et 1887, souligne en effet l'historien Michel PIGENET dans *Les Ouvriers du Cher*, Vierzon ne connaît pas moins de dix-sept grèves, lesquelles durent de quelques heures à 342 jours et intéressent des effectifs allant de la taille d'un atelier à celle d'une corporation. Fait notable, le prolétariat des usines monopolise le devant de la scène sociale. Les porcelainiers viennent en tête pour le nombre des conflits – neuf – précédant les verriers – cinq – et les métallurgistes – trois –. Mais si l'on considère le retentissement des arrêts de travail, les métallurgistes leur ravissent sans contexte la première place » (*op. cit.*, p. 307). Sur la grève des métallurgistes de la Société Française en 1886, cf. *L'Industrie du machinisme agricole à Vierzon* de LETOURNEAU, *op. cit.*, pp. 73-101. Cf. également « Le Grand Métingue du Métropolitain » (*Poèmes Incongrus*, 1887) du chansonnier montmartrois, originaire de Vierzon, Maurice MAC NAB (in *Poèmes mobiles*, Préface et notes de François CARADEC, L'Atelier des Brisants, 2002, pp. 129-131).

⁴³⁷ La révolte des canuts à Lyon en 1831, la Commune de Paris en 1881, etc.

⁴³⁸ Je tiens à préciser que l'idée a été utilisée dans un autre contexte par Jean-François LAE et Numa MURARD (« La mémoire vive » in *Deux générations dans la débîne*, *op. cit.*, pp. 244-246).

et, par voie de conséquence, la déconstruction du collectif. Le fait aussi que nous traversions une crise économique majeure, la plus importante qui soit depuis 1929. Mais c'est également parce que les fantômes de la discontinuité contribuent à éclipser ceux des victoires collectives et des acquis sociaux. En italien, le terme *fantôme* s'écrit « *fantasma* » : ce qui désigne par ailleurs un *fantasme*. L'utopie a besoin de fantasmes pour pouvoir exister. Peut-être les fantômes de 1936 étaient-ils des fantasmes ? Peut-être qu'un jour les ouvriers de la discontinuité croiront-ils à leur tour qu'il est possible de les réaliser ?

ANNEXES

ANNEXE 1 : Recensement et parcours des personnes interviewées

Prénom	Année de naissance	Lieu de naissance	Formation(s)	Situation professionnelle ⁴³⁹	Dernier poste occupé	Principale(s) entreprise(s) ⁴⁴⁰	Commentaires
Aline	1958	Bourges (18)	CAP comptabilité puis CAP vente	Sans emploi depuis 2009	Opératrice en production	Nadella – <i>Timken</i> (1979-2005)	Mariage (2 enfants) puis divorce Remariage (2 enfants) Adhérente à la CGT Conseillère prud'homale depuis 1997
François	1955	Saint-Étienne (42)	BEP sténodactylo	CDI	Opérateur en production	Nadella – <i>Timken</i> (depuis 1973)	Marié (2 enfants) Ex-élu CGT
Gilles	1954	Vierzon (18)	CAP mécanique générale puis CAP tournage	CDI	Responsable du service achats	LBM (depuis 1971)	Marié (2 enfants) Actionnaire de la SCOP – LBM (depuis 1982) Ex-adhérent de la CGT Intervention d'un collègue lors du second entretien
Guillaume	1971	NC	BEP modelage sur bois et résine	CDI	Opérateur au service outillage	Paulstra (depuis 1990 ?)	Ancien sportif de haut niveau Élu CFDT et adhérent au PS
Ilan	1965	Bourgoin-Jallieu (38)	BEP mécanique-montage puis BEP productique-mécanique	CDI	Responsable SAV	Matra Sogeplast Rehau tube Komet – <i>Sperian</i> (depuis 1998)	Père d'un enfant Plusieurs ruptures professionnelles puis reprise d'études (1998) Élu CGT
Jean	1953	Vierzon (18)	CAP ajustage	CDI	Opérateur en production	Denison (1975-1987) Matra – <i>Ranger</i> (depuis 1989)	Ascendants originaires de Tchécoslovaquie Mariage (1 enfant) puis divorce Élu CGT et adhérent au PCF
Pascal	1960	Saint-Germain-en-Laye (78)	CAP ajustage	Sans emploi depuis 2001	Opérateur en production-manutentionnaire	UMB (1976-1984) Marzet-Aubry (1984-1987)	Mariage (1 enfant) puis divorce Rupture professionnelle en 2001 Entretiens réalisés à la Boutique solidarité de Vierzon
Paul	1951	Vierzon (18)	CAP chaudronnerie	CDI	Animateur	MIR (1973-1977) Marguerita (1977-1982) Mission locale (depuis 1982)	Marié (2 enfants) Métallurgiste puis réorientation (1982) Ex-adhérent à la CGT Adhérent au PCF
Pierre	1951	Graçay (18)	CAP tournage	CDI	Tourneur-outilleur	Case (1969-1996) MAC (depuis 1998)	Marié (2 enfants) Chef d'atelier puis licenciement (1996) Intervention de sa femme lors des entretiens
Baptiste	1985	Vierzon (18)	Bac pro maintenance	CDI	Opérateur	MIC (2002) Retotub (2003) Nexans (depuis 2003)	Ascendants originaires du Portugal Frère de Tom N'a participé qu'à un seul et unique entretien
Benoît	1986 ?	Vierzon (18) ?	Bac pro productique ?	CDI	Opérateur-régleur	Sipem (depuis 2007)	A été scolarisé 3 mois en BTS
Étienne	1986	Gien (45)	Licence pro conception mécanique assistée par ordinateur	CDI	Programmeur	Mecachrome (depuis 2007)	A fait son Bac et son BTS à Vierzon Envisage éventuellement d'intégrer l'École Supérieure des Officiers de Pompiers N'a participé qu'à un seul et unique entretien (en présence d'une amie)
Johan	1976	Bourges (18)	BEP carrosserie puis mention complémentaire	CDI	Opérateur	Paulstra (depuis 1998)	Père de 3 enfants Intervention de sa compagne lors du second entretien
Loïc	1980	Charleville-Mézières (08)	Troisième générale	Chômage	Manutentionnaire	Sogerex (1998-2004) Société de déménagement (2004-2006) Centre Enseigne Services (2008) Airsec (1997-1998) Paulstra (depuis 1998)	A résidé à Vierzon entre 2006 et 2009 N'a participé qu'à un seul et unique entretien (réalisé à la Boutique solidarité de Vierzon)
Ludovic	1978	Vierzon (18)	BEP maintenance	CDI	Opérateur	Airsec (1997-1998) Paulstra (depuis 1998)	Ascendants originaires d'Espagne Père d'un enfant
Tom	1982	Vierzon (18)	Bac pro productique	CDI	Opérateur-régleur	Mecachrome (2002) Sipem (depuis 2002)	Ascendants originaires du Portugal Frère de Baptiste Marié
Yoann	1985	Vierzon (18)	BTS conception de produits industriels	CDD	Technicien de maintenance	Sipem (2006-2007) Mecachrome (2007-2008) CMCO France (2009) Euro-Information Service (depuis 2009) LFM (8 mois) Exploitation Raymond (7 mois)	Ascendants originaires du Portugal A été scolarisé un an à l'IUT de Bourges
Zouhir	1983	Maroc	Filière littéraire (Maroc) puis BEP mécanique générale ? (France)	Intérimaire	Opérateur	Exploitation Raymond (7 mois)	Ascendants originaires du Maroc (il est arrivé en France en 2002 dans le cadre d'un regroupement familial)

⁴³⁹ Il s'agit de la situation professionnelle déclarée au moment, soit du premier et unique entretien, soit du second entretien.

⁴⁴⁰ Les noms des entreprises citées sont ceux qui étaient en usage au moment des faits évoqués. Lorsque l'entreprise a changé de nom, le premier nom indiqué correspond au plus ancien et le second (écrit en italique), au plus récent chronologiquement.

ANNEXE 2 : Guide d'entretien n°1

RÉCIT DE VIE

CONSIGNE INITIALE⁴⁴¹

« Ce que je vous propose, si vous êtes d'accord, c'est que vous me fassiez le récit de votre vie : c'est-à-dire me présenter votre parcours en l'organisant autour des dates que vous estimez importantes, en sachant que vous pouvez partir soit de votre naissance, soit d'un autre événement. Je vous poserai ensuite quelques questions à partir de ce que vous m'aurez dit. »

Si nécessaire : se faire préciser les composantes de l'histoire personnelle comme l'année et/ou le lieu de naissance, la nationalité, le nombre de frère(s) et/ou de sœur(s), la profession des parents, etc.

GUIDE THÉMATIQUE (série de thèmes à explorer à l'issue du récit de vie)

LES ÉTUDES

-la formation initiale : type d'études, lieu, justification du choix, diplômes obtenus, difficultés rencontrées, rapport à l'institution scolaire, figure de l'enseignant, etc.

-les stages : type de stage, nom de l'entreprise, justification du choix, tâches réalisées, difficultés rencontrées, figure du maître de stage, etc.

-les formations complémentaires : type de formation, lieu, justification du choix, difficultés rencontrées, etc.

LE TRAVAIL

-l'accès au marché de l'emploi : modalités de la première embauche, circonstances, réseau et stratégie mobilisés, nature du contrat, etc.

-l'activité professionnelle : nature du contrat, profil du poste, tâches réalisées, produits fabriqués, figure de l'ouvrier, ambiance, conflits entre personnes, rapports entre ouvriers et direction, conditions de travail, amélioration et/ou dégradation des conditions de travail, organisation temporelle et spatiale, gestes du travail, évolution des modes de production, techniques de management, conséquences de l'évolution des techniques managériales, rapport aux outils de production, rapport aux outils de contrôle, conséquences du changement social (notamment : mécanisation, automatisation et/ou informatisation de l'outil de production, parcellarisation et/ou individualisation des tâches, délocalisation

⁴⁴¹ Utilisation du tutoiement ou du vouvoiement selon les personnes interviewées.

et/ou externalisation de la production, mondialisation, précarisation des emplois, flexibilité et généralisation de la polyvalence), etc.

-la mobilité professionnelle : nature de la promotion, contreparties, modification du contrat de travail, perte de l'emploi, circonstances, conséquences, mesures d'accompagnement, indemnités, place des femmes, place des intérimaires, etc.

-la crise financière : conséquences.

-la sociabilité : nature des conduites, valeurs véhiculées, solidarité et/ou absence de solidarité, relations intergénérationnelles, etc.

-la santé : maladies, stress, accidents, figure de l'infirmière et/ou du médecin du travail, conséquences de l'utilisation de produits dangereux, outils et dispositifs de protection, etc.

-les temps non travaillés : congés, pauses, liens de sociabilité au moment du déjeuner, associations sportives internes à l'entreprise, etc.

-l'argent : coefficient, salaire, primes, travail non déclaré, conséquences financières du chômage partiel ou total, endettement, etc.

-l'entreprise : connaissance de l'entreprise, raison sociale de l'entreprise, figure du patron, du directeur et/ou du chef, réputation de l'entreprise, conséquences de la fermeture de l'entreprise, etc.

L'ACTION REVENDICATIVE

-les organisations syndicales : connaissance des organisations, rôle des organisations, pratiques syndicales, éthique syndicale, figure du délégué syndical, poids des syndicats, perte d'audience, etc.

-l'action syndicale : formes de lutte, déclin des luttes revendicatives, rôle du leader syndical, valeurs véhiculées, éthique syndicale, procédures de négociations, indemnités de licenciement, plans sociaux, etc.

-le mandat de délégué du personnel : raisons de l'engagement ou du non-engagement, circonstances, perception des collègues et/ou de la direction, éthique de l'engagement, etc.

-le Comité d'Entreprise : rôle, circulation de l'information, etc.

L'ALCOOL

-la perception et la consommation de l'alcool : types de consommation, évolution des pratiques, interdiction de la consommation de l'alcool dans l'entreprise, conséquences de l'interdiction, etc.

-l'addiction : stratégies de consommation, sanctions, conséquences, etc.

LES THÈMES SPÉCIFIQUES

-l'armée : « les trois jours », service militaire, lieu d'affectation, difficultés rencontrées, liens de sociabilité, etc.

-la précarité sociale : raisons, conséquences, structures sociales d'accompagnement, etc.

-l'engagement politique

- les pratiques sportives et de loisirs : types, contexte, fréquence, etc.**
- le rapport au langage**
- les événements historiques**
- l'image de Vierzon**
- la fermeture de Case et de Fulmen**
- le tabac**
- les instances juridictionnelles : prud'hommes et tribunal du commerce.**

ANNEXE 3 : Guide d'entretien n°2

CONSIGNE INITIALE

« Y a-t-il des choses auxquelles vous avez pensé en lisant la retranscription que je vous ai envoyée ? »

GUIDE THÉMATIQUE n°1/2 (série de thèmes à explorer en début d'entretien)

- la retranscription** : impressions ressenties, types et causes des modifications à apporter, méthode souhaitée, etc.
- les éléments de l'histoire personnelle** (si nécessaire : se faire préciser les composantes manquantes de l'histoire personnelle)
- les changements intervenus** (se faire préciser les changements intervenus depuis l'entretien précédent)

EXERCICE DE MENTALISATION DU PREMIER LOGEMENT

CONSIGNE

« Lors de notre première rencontre, nous avons abordé des éléments en lien avec l'enfance. Si vous êtes d'accord, je vous propose de faire maintenant un exercice de mémoire et d'imagination lié justement à votre enfance. C'est un exercice que je fais avec les autres personnes que j'interviewe. Vous imaginez que vous êtes devant la porte d'entrée du premier logement dont vous vous souvenez assez bien. Vous imaginez que la porte s'ouvre. Est-ce que vous pourriez me décrire ce que vous voyez ? »

GUIDE THÉMATIQUE n°2/2 (série de thèmes à explorer au moment de l'exercice de mentalisation du premier logement)

LE FONCTIONNEMENT DE LA MÉMOIRE (thème transversal)

- la mémorisation** : contexte expérientiel, circonstances, etc.
- la remémoration** : nature du souvenir (vécu, raconté, imaginé, etc.), nature du vecteur mémoriel utilisé (notion, sensation, etc.), causes et conséquences, rôle de la communauté d'origine et/ou des groupes d'appartenance dans le processus de remémoration, etc.

-la commémoration : contexte commémoratif, circonstances, conséquences, etc.

LA FAMILLE

-les événements : type, causes et conséquences, circonstances, etc.

-la sociabilité : nature des liens, types de solidarités, causes et conséquences des disputes ou des violences domestiques, influence de l'origine des ascendants, causes et conséquences de la modification des rapports intergénérationnels, etc.

-le père/la mère : nature de la place occupée, tâches réalisées, causes et conséquences du comportement adopté (culpabilité, violence, etc.), causes et conséquences des choix opérés (mariage, adoption, etc.), causes et conséquences de l'absence du père ou de la mère, etc.

-les non-dits et secrets de famille : types, causes et conséquences, circonstances de la révélation d'un secret, etc.

-le rapport au corps et à la mort : causes et conséquences d'un accident ou d'une maladie, causes et conséquences de la mort d'un proche, circonstances de l'accident ou du décès, conséquences du vieillissement, etc.

LA VIE DOMESTIQUE

-la quotidienneté : activités pratiquées, types (activités de loisirs, ménagères, etc.), fréquence, fonction, lieu, etc.

-les congés et les vacances : types d'activités ou de destinations, circonstances, causes de l'absence de vacances, etc.

-l'alimentation : types d'aliments consommés, fréquence, provenance, causes de la provenance, etc.

-l'hygiène et la propreté : types d'équipements, périodicité des bains et/ou des douches, circonstances du lavage du linge, conséquences de l'achat de la machine à laver, etc.

-la sociabilité : nature des liens de socialisation, types de solidarités, rôle de la communauté d'origine et/ou des groupes d'appartenance, rôle des médias, causes de l'absence de relations de voisinage, causes et conséquences du recours à une nourrice, etc.

-la norme sociale : valeurs véhiculées, types d'obligations et de contraintes, conséquences des obligations et des contraintes, conséquences de l'évolution de la norme, nature de la place occupée par les femmes, etc.

-la mobilité : mobilité sociale (procédures d'ascension sociale, causes, conséquences, etc.) et mobilité géographique (types de déplacements, causes, moyens de transport utilisés, causes et conséquences des changements intervenus au moment de l'achat de la voiture, etc.).

-le rapport au temps : organisation du temps, types d'activités pratiquées le dimanche, conséquences engendrées par l'activité professionnelle des parents (ou l'un des deux parents) sur la famille, etc.

-les croyances : types, modalités, etc.

-les pratiques : types de religion, types et périodicité des pratiques religieuses, circonstances, causes et conséquences des pratiques religieuses [et/ou de leur modification], nature des événements religieux, rôle de la famille, rôle de la tradition, etc.

-les objets religieux : types, causes et conséquences de la présence d'objets religieux, etc.

-les sources de revenus : types, causes et conséquences, modalités, nature des aides sociales, causes et conséquences de l'augmentation ou de la baisse des revenus, etc.

-les dépenses : types, causes et conséquences du comportement adopté vis-à-vis de l'argent, causes et conséquences de l'accession à la propriété, circonstances de l'accession, etc.

-le manque d'argent : causes et conséquences, indicateurs, stratégies compensatoires, etc.

L'ESPACE DOMESTIQUE

-le logement : localisation, type de logement, raison du choix, nombre de pièces, agencement des pièces, etc.

-les objets : fonctions (décorative, usuelle, symbolique, etc.), localisations, conséquences et circonstances de l'arrivée de certains objets comme la télévision, raisons de l'absence des objets décoratifs, existence de stratégies compensatoires à l'absence des objets, types de stratégies, etc.

-l'espace extérieur au logement : caractéristiques de l'environnement immédiat, types de voisins, etc.

-l'usage des espaces : fonctions des pièces, types de territorialisation, causes et conséquences de la (non-)différenciation sociale de l'espace, causes et conséquences de l'absence de confort, etc.

-les changements intervenus : nature du changement (construction, agrandissement de la maison, installation des sanitaires, etc.), causes et conséquences du changement, circonstances, conséquences de la territorialisation de l'espace, etc.

CHOIX DU PRÉNOM

« Souhaitez-vous rajouter autre chose par rapport à ce qu'on vient d'aborder ? »

Si non : « Dans ce cas, j'aurai une dernière question à vous poser. Vous avez peut-être remarqué que dans la retranscription que je vous ai envoyée, j'ai utilisé un numéro d'anonymat. Est-ce que vous pourriez me donner un prénom qui remplace ce numéro ? »

Si nécessaire : se faire préciser la cause du choix.

BIBLIOGRAPHIE

TEXTES GÉNÉRAUX OU LITTÉRAIRES ET ARTICLES DE PRESSE

- ALEXANDRE Jeanne, Introduction et Avertissement pour la deuxième édition in *La Mémoire collective* de Maurice HALBWACHS, PUF, 1968.
- AMIOT Michel, « Le système de pensée de Maurice Halbwachs » in *Revue de synthèse*, Iv^e s., n°2, avril-juin 1991, pp. 265-288.
- ANDERSON Nels, *Le Hobo. Sociologie du sans-abri*, Présentation et Postface d'Olivier SCHWARTZ, Traduit par Annie BRIGANT, Nathan, 1993.
- ANSART Pierre, « Mémoire collective » in *Dictionnaire de sociologie*, Encyclopædia Universalis / Albin Michel, 2007, pp. 532-534.
- ATTIAS-DONFUT Claudine, *Sociologie des générations. L'empreinte du temps*, PUF, 1988.
- AUCHER Laurent, « Espace matériel, espace mémoriel du groupe dominant », texte dactylographié présenté le 11 juin 2008 aux Journées doctorales du CSPRP – Université Paris Diderot.
- AUCHER Laurent, « La remise en cause du principe d'égalité d'accès à la justice » in *L'Humanité*, 27/12/2010, p. 19.
- AUCHER Laurent, « Aline et la vraie vie. Critique du modèle conceptuel de la classe ouvrière de Maurice Halbwachs » in *L'Homme et la société*, n°181, juillet-septembre 2011, pp. 215-232.
- AZEMAR Guy-Patrick (dir.), « Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux » in *Autrement*, Série Mutations n°126, janvier 1992.
- BAHLOUL Joëlle, « Noms et prénoms juifs nord-africains » in *Terrain* n°4, 1985, pp. 62-69.
- BAHLOUL Joëlle, *La Maison de mémoire. Ethnologie d'une demeure judéo-arabe en Algérie (1937-1961)*, Métailié, 1992.
- BARNIER Frédérique, « Emploi précaire, travail indigne : condition salariale moderne dans le nettoyage » in *Interrogations ?* n°12, juin 2011.
- BARTHES Roland, *Mythologies*, Le Seuil, coll. Points Essais n°10, 1970.
- BARTHES Roland, *La Chambre claire. Note sur la photographie*, Cahiers du cinéma / Gallimard / Seuil, 1992.
- BASTIDE Roger, *Les Religions africaines au Brésil. Contribution à une sociologie des interpénétrations de civilisation*, Préface de Georges BALANDIER, PUF, 1995.
- BASTIDE Roger, « Mémoire collective et sociologie du bricolage » in *L'Année sociologique*, vol. 21, 1970, pp. 65-108.
- BAUDELLOT Christian et ESTABLET Roger, *Maurice Halbwachs. Consommation et société*, PUF, 1994.
- BAUDELLOT Christian et ESTABLET Roger, Introduction de *Le Destin de la classe ouvrière* de Maurice HALBWACHS, PUF, 2011.
- BEAUD Stéphane, « Le rêve de l'intérimaire » in *La Misère du monde* de Pierre BOURDIEU (dir.), Seuil, 1993, pp. 349-365.

- BEAUD Stéphane et PIALOUX Michel, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux – Montbéliard*, Fayard, 1999 [Préface et Postface de l'édition 2012 : La Découverte].
- BECKER Annette, *Maurice Halbwachs. Un intellectuel en guerres mondiales 1914-1945*, Préface de Pierre NORA, Agnès Viénot, 2003.
- BECKER Howard S., *Les Mondes de l'art*, Présentation de Pierre-Michel MENGER, Traduit de l'anglais par Jeanne BOUNIORT, Flammarion, 1988.
- BEFFY Magali et PERELMUTER Delphine, « Depuis vingt-cinq ans, une population de plus en plus diplômée mais avec des disparités selon le milieu social encore importantes » in *France, portrait social*, INSEE, 2008, pp. 25-34.
- BERA Matthieu, *Halbwachs, sociologue de la mémoire, a-t-il refoulé la guerre ? Examen de la thèse d'une historienne de la guerre, confrontée à l'effacement de son objet* in *Thèmes*, avril 2005.
- BERGSON Henri, *Matière et mémoire. Essai sur la relation du corps à l'esprit*, Présentation par Frédéric WORMS, Dossier critique par Camille RIQUIER, PUF, 2008.
- BERTAUX Daniel, « L'approche biographique. Sa validité méthodologique, ses potentialités » in *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. LXIX, 1980, pp. 197-225.
- BERTAUX Daniel, *L'Enquête et ses méthodes : le récit de vie*, Colin, 2006.
- BLANCHET Alain, GOTMAN Anne, *L'Enquête et ses méthodes : l'entretien*, Nathan Université, 1992.
- BLOCH Marc, « Mémoire collective, tradition et coutume. À propos d'un livre récent » in *L'Histoire, la guerre, la résistance*, Gallimard, 2006, pp. 335-346.
- BLONDEL Charles, « M. Halbwachs, *Les Cadres sociaux de la mémoire* » in *Revue philosophique*, 1926, pp. 290-298.
- BOST Pierre, *Monsieur L'Amiral va bientôt mourir*, Gallimard, 2005.
- BOUILLOUD Jean-Philippe, *Devenir sociologue. Histoires de vie et choix théoriques*, Erès, 2009.
- BOURDIEU Pierre, « La force du droit. Eléments pour une sociologie du champ juridique » in *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 64, septembre 1986, pp. 3-19.
- BOURDIEU Pierre, « L'assassinat de Maurice Halbwachs » in *La Liberté de l'esprit* n°16, 1987, pp. 161-168.
- BOURDIEU Pierre et PASSERON Jean-Claude, *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*, Minuit, 1990.
- BOURDIEU Pierre, (dir.), *La Misère du monde*, Le Seuil, 1993.
- BOURDIEU Pierre, « L'illusion biographique » in *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, 1994, pp. 81-89.
- BOURDIEU Pierre, *La Distinction. Critique sociale du jugement*, Minuit, 1996.
- BOURDIEU Pierre, *Esquisse pour une auto-analyse*, Raisons d'agir, 2004.
- BOURDIEU Pierre, « La "jeunesse" n'est qu'un mot » in *Questions de sociologie*, Minuit, 2006, pp. 143-154.
- BOURDIEU Pierre et PASSERON Jean-Claude, *La Reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement*, Minuit, 2007.
- BOURDIEU Pierre, *Ce que parler veut dire. L'économie des échanges linguistiques*, Fayard, 2008.
- BURGUIERE André (dir.), « Les Formes de la culture » in *Histoire de la France*, Le Seuil, 1993.
- CANDAU Joël, *Anthropologie de la mémoire*, Armand Colin, 2005.
- CARRERE Emmanuel, *D'autres vies que la mienne*, POL, 2009.
- CASTEL Robert, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Folio essais n°349, 2009.

- CASTEL Robert, « Pourquoi la classe ouvrière a-t-elle perdu la partie ? » in *Actuel Marx* n°26, octobre 1999, pp. 15-25.
- CASTEL Robert, *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Le Seuil, 2009.
- CASTELAIN Jean-Pierre, *Manières de vivre, manières de boire. Alcool et sociabilité sur le port*, Préface de Carmen BERNAND, Imago, 1989.
- CATANI Maurizio et MAZE Suzanne, *Tante Suzanne. Une histoire de vie sociale*, Préface de Louis-Vincent THOMAS, Méridiens, 1982.
- CERTEAU Michel de, *La Culture au pluriel*, Edition établie et présentée par Luce GIARD, Le Seuil, coll. Points Essais n°267, 1993.
- CHATEAUBRIAND François-René de, *Mémoires d'outre-tombe*, Edition critique par Jean-Claude BERCHET, Tome 1, Le livre de poche – Classiques Garnier, 2008.
- CHOMBART de LAUWE Paul-Henry, *La Vie quotidienne des familles ouvrières*, CNRS, 1977.
- COENEN-HUTHER Josette, *La Mémoire familiale. Un travail de reconstruction du passé*, L'Harmattan, 1994.
- COROUGE Christian et PIALOUX Michel, *Résister à la chaîne. Dialogue entre un ouvrier de Peugeot et un sociologue*, Edition établie par Julien MISCHI, Agone, 2011.
- COTTEREAU Alain, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) » in *Annales HSS* n°6, novembre-décembre 2002, pp. 1521-1557.
- DAKHLIA Jocelyne, *L'Oubli de la cité. La mémoire collective à l'épreuve du lignage dans le Jérid tunisien*, La Découverte, 1990.
- DECHAUX Jean-Hugues, *Le Souvenir des morts. Essai sur le lien de filiation*, PUF, 1997.
- DECLERCK Patrick, *Les Naufragés. Avec les clochards de Paris*, Plon, 2009.
- DELBO Charlotte, *Le Convoi du 24 janvier*, Minuit, 2010.
- DELOYE Yves et HAROCHE Claudine (dir.), *Maurice Halbwachs. Espaces, mémoires et psychologie sociale*, Publications de la Sorbonne, 2004.
- DIDI-HUBERMAN Georges, *Images malgré tout*, Minuit, 2005.
- DONNAT Olivier et COGNEAU Denis, *Les Pratiques culturelles des français, 1973-1989*, La Découverte / La Documentation française, 1990.
- DONNAT Olivier, *Les Français face à la culture. De l'exclusion à l'éclectisme*, La Découverte, 1994.
- DURAS Marguerite, *Hiroshima mon amour*, Folio n°9, 1995.
- DURKHEIM Emile, *Les Règles de la méthode sociologique*, PUF, 1987.
- DUVIGNAUD Jean, Préface de *La Mémoire collective* de Maurice HALBWACHS, PUF, 1968, pp. VII-XV.
- ERNAUX Annie, *La Place*, Gallimard, 1983.
- ERNAUX Annie, *Une Femme*, Gallimard, 1987.
- ERNAUX Annie, « Vers un je transpersonnel » in *RITM* n°6, Université de Paris X, 1994, pp. 219-221.
- ERNAUX Annie, *La Honte*, Gallimard, 1997.
- ERNAUX Annie, *Les Années*, Gallimard, 2008.
- ERNAUX Annie, « Leipzig, passage » in *Ecrire la vie*, Gallimard, 2011, pp. 689-692.
- ETCHERELLI Claire, *Elise ou la vraie vie*, Folio n°939, 1987.
- FARGE Arlette et LAE Jean-François, *Fracture sociale*, Desclée de Brouwer, 2000.
- FOUCAULT Michel, *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, coll. Tel, Gallimard, 1993.
- FREIDMANN Georges, « Maurice Halbwachs » in *Esquisse d'une psychologie des classes sociales* de Maurice HALBWACHS, Marcel Rivière et Cie, 1964, pp. 9-23.
- FREIDMANN Georges, *Le Travail en miettes. Spécialisation et loisirs*, Gallimard, 1964.
- FREUD Sigmund, *Métapsychologie*, Folio essai n°30, 2003.

- GAUDARD Pierre-Yves, « Mémoire, déni et refoulement collectif en Allemagne. Quelques modalités de la méconnaissance mémorielle » in *Les Dénis de l'histoire. Europe et Extrême-Orient au XXe siècle*, Pierre BAYARD et Alain BROSSAT (dir.), Laurence Teper, 2008, pp. 63-83.
- GRAFMEYER Yves et JOSEPH Isaac (Textes traduits et présentés par), *L'Ecole de Chicago. Naissance de l'écologie urbaine*, Aubier, 1990.
- GRUMBACH Tiennot, « Ecoutez ces voix qui montent des audiences prud'homales » in *Libération*, 03/12/2008, p. 36.
- GUIENNE Véronique et PHILONENKO Grégoire, *Au Carrefour de l'exploitation*, Préface de Vincent de GAULEJAC, Desclée de Brouwer, 1998.
- HAEGEL Florence et LAVABRE Marie-Claire, *Destins ordinaires. Identité singulière et mémoire partagée*, Presses de Sciences Po, 2010.
- HALBWACHS Maurice, *La Classe ouvrière et les niveaux de vie. Recherches sur la hiérarchie des besoins dans les sociétés industrielles contemporaines*, Félix Alcan, 1913.
- HALBWACHS Maurice, *L'Evolution des besoins dans les classes ouvrières*, Félix Alcan, 1933.
- HALBWACHS Maurice, *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, Notice sur l'auteur par Georges FRIEDMANN, Avant-propos et notes d'Armand CUVILLIER, Marcel Rivière et Cie, 1964.
- HALBWACHS Maurice, *Classes sociales et morphologie*, Présentation de Victor KARADY, Minuit, 1972.
- HALBWACHS Maurice, « Chicago, expérience ethnique » in *L'Ecole de Chicago. Naissance de l'écologie urbaine*, Textes traduits et présentés par Yves GRAFMEYER et Isaac JOSEPH, Aubier, 1990, pp. 283-331.
- HALBWACHS Maurice, *Les Cadres sociaux de la mémoire*, Postface de Gérard NAMER, Albin Michel, 1994.
- HALBWACHS Maurice, *La Mémoire collective*, Edition critique établie par Gérard NAMER, préparée avec la collaboration de Marie JAISSON, Préface et Postface de Gérard NAMER, Albin Michel, 1997 (Edition de 1968 : Préface de Jean DUVIGNAUD, Introduction et Avertissement pour la deuxième édition de Jeanne ALEXANDRE, PUF).
- HALBWACHS Maurice, *Les Classes sociales*, Edition établie, annotée et introduite par Gilles MONTIGNY, Préface de Christian BAUDELLOT, PUF, 2008.
- HALBWACHS Maurice, *La Topographie légendaire des évangiles en Terre sainte. Etude de mémoire collective*, Edition préparée par Marie JAISSON, avec des contributions de Danièle HERVIEU-LEGER, Jean-Pierre CLERO, Sarah GENSBURGER et Eric BRIAN, PUF, 2008.
- HALBWACHS Maurice, *Ecrits d'Amérique*, Edition établie et présentée par Christian TOPALOV, EHESS, 2012.
- HAZAN Eric, *LQR. La propagande du quotidien*, Liber / Raisons d'agir, 2006.
- HERVIEU-LEGER Danièle, « La religion comme chaîne de mémoire » in *La Topographie légendaire des évangiles en Terre sainte* de Maurice HALBWACHS, Edition préparée par Marie JAISSON, PUF, 2008, pp. 31*-41*.
- HEssel Stéphane, *Indignez-vous !*, Indigène, 2010.
- HOBSBAWM Eric J., *Aux Armes, historiens. Deux siècles d'histoire de la Révolution française*, Traduit de l'anglais par Julien LOUVRIER, La Découverte, 2007.
- HOGGART Richard, *La Culture du pauvre. Etude sur le style de vie des classes populaires en Angleterre*, Traduction de Françoise et Jean-Claude GARCAS et de Jean-Claude PASSERON, Présentation de Jean-Claude PASSERON, Minuit, 1991.
- ISRAEL Liora, *L'Arme du droit*, Presses de Sciences Po, 2009.

- JAISSON Marie, MARCEL Jean-Christophe, MARTIN Olivier et *al.*, « Maurice Halbwachs et les sciences humaines de son temps » in *Revue d'Histoire des Sciences Humaines* n°1, octobre 1999.
- JAISSON Marie, « Temps et espace chez Maurice Halbwachs (1925-1945) » in *Revue d'Histoire des Sciences Humaines* n°1, octobre 1999, pp. 163-178.
- JAISSON Marie et BAUDELLOT Christian (dir.), *Maurice Halbwachs, sociologue retrouvé*, Rue d'Ulm / Presses de l'ENS, 2007.
- KAES René, « Mémoire historique et usages de l'histoire chez les ouvriers français » in *Le Mouvement social* n°61, octobre-décembre 1967, pp. 13-32.
- KICHKA Michel, *Deuxième génération. Ce que je n'ai pas dit à mon père*, Dargaud, 2012.
- KOSSELECK Reinhart, *L'Expérience de l'histoire*, Edité et préfacé par Michael WERNER, Traduit de l'allemand par Alexandre ESCUDIER, avec la collaboration de Diane MEUR, Marie-Claire HOOK et Jochen HOOK, Gallimard / Le Seuil, 1997.
- KRACAUER Siegfried, *Les Employés. Aperçus de l'Allemagne nouvelle (1929)*, Edité et présenté par Nia PERIVOLAROPOULOU, Suivi d'une recension de Walter BENJAMIN, Traduit de l'allemand par Claude ORSONI, Avinus, 2000.
- KRACAUER Siegfried, *L'Histoire des avant-dernières choses*, Présentation de Jacques REVEL, Préface à la première édition de Paul Oskar KRISTELLER, Postface de Nia PERIVOLAROPOULOU et Philippe DESPOIX, Traduit de l'anglais par Claude ORSONI, Stock, 2006.
- KUPIEC Anne, *Karl Mannheim. Idéologie, utopie et connaissance*, Félin, 2006.
- LACOMBE Paul, « Métallurgie » in *Encyclopaedia Universalis*, vol. 14, 2002, pp. 1019-1022.
- LAE Jean-François, *L'Ogre du jugement. Les mots de la jurisprudence*, Stock, 2001.
- LAE Jean-François et MURARD Numa, *L'Argent des pauvres. La vie quotidienne en cité de transit*, Le Seuil, 1985.
- LAE Jean-François et MURARD Numa, *Les Récits du malheur*, Descartes et Cie, 1995.
- LAE Jean-François et MURARD Numa, « Célibataire à la rue » in *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 113, juin 1996, pp. 31-39.
- LAE Jean-François et MURARD Numa, *Deux générations dans la débîne. Enquête dans la pauvreté ouvrière*, Bayard, 2012.
- LANZMANN Claude, *Le Lièvre de Patagonie*, Gallimard, 2009.
- LAPIERRE Nicole, *Le Silence de la mémoire. A la recherche des Juifs de Plock*, Plon, 1989.
- LAPLANCHE Jean et PONTALIS Jean-Bertrand, *Vocabulaire de la psychanalyse*, Quadrige / PUF, 2004.
- LAVABRE Marie-Claire, *Le Fil rouge. Sociologie de la mémoire communiste*, Presses de la FNSP, 1994.
- LAVABRE Marie-Claire, « Usages du passé, usages de la mémoire » in *Revue française de science politique*, volume 44, n°3, 1994, pp. 480-493.
- LAVABRE Marie-Claire, « Usages et mésusages de la notion de mémoire » in *Critique internationale* n°7, avril 2000, pp. 48-57.
- LAVABRE Marie-Claire et PLATONE François, *Que reste-t-il du PCF ?*, Autrement, 2003.
- LAZARFELD Paul, JAHODA Marie et ZEISEL Hans, *Les Chômeurs de Mariantal*, Préface de Pierre BOURDIEU, Traduit de l'allemand par Françoise LAROCHE, Minuit, 2012.
- LE GOFF Jacques, *Du Silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Préface de Philippe WAQUET, Postface de Claude CHETCUTI, PUR, 2006.
- LE GOFF Jacques, *Histoire et mémoire*, Folio histoire n°20, 2008.
- LEJEUNE Philippe, *Le Pacte autobiographique*, Le Seuil, 1975.
- LEQUIN Yves et METRAL Jean, « A la recherche d'une mémoire collective : les métallurgistes retraités de Givors » in *Annales ESC*, 1980, n°1, pp. 149-166.

- LEVI-STRAUSS Claude, *Race et histoire*, Dossier et notes réalisés par Jean-Baptiste SCHERRER, Lecture d'image par Seloua LUSTE BOULBINA, Folioplus philosophie n° 104, 2007.
- LEWIS Oscar, *Les Enfants de Sanchez. Autobiographie d'une famille mexicaine*, Traduit de l'anglais par Céline ZINS, Gallimard, 1963.
- LE WITA Béatrix, « La mémoire familiale des Parisiens appartenant aux classes moyennes » in *Ethnographie française*, vol. XIV, n°1, 1984, pp. 57-66.
- LINHART Robert, *L'Etabli*, Minuit, 1989.
- MADEC Annick et MURARD Numa, *Citoyenneté et politiques sociales*, Flammarion, 1995.
- MAILLARD TAILLEFER Laure (de) et TIMBART Odile, « Les affaires prud'homales en 2007 » in *Infostat justice* n°105, février 2009.
- MANNHEIM Karl, *Le Problème des générations*, Traduction de l'allemand par Gérard MAUGER et Nia PERIVOLAROPOULOU, Introduction et Postface de Gérard MAUGER, Nathan, 1990.
- MARUANI Margaret, « Ouvrages de dames » in *Autrement*, Série Mutations n°126 « Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux », janvier 1992, pp. 66-72.
- MAUGER Gérard, « Les classes populaires ont-elles vraiment perdu la partie ? Sept questions à Robert Castel » in *Changements et pensées du changement. Echanges avec Robert Castel* sous la direction de Robert CASTEL et Claude MARTIN, La Découverte, 2012, pp. 90-99.
- MICHEL Hélène et WILLEMEZ Laurent (dir.), *La Justice au risque des profanes*, PUF, 2008.
- MICHEL Hélène, « Les carrières prud'homales au prisme de la justice. Distance au rôle judiciaire et redéfinition de pratiques sociales » in *La Justice au risque des profanes* de Hélène MICHEL et Laurent WILLEMEZ (dir.), PUF, 2008, pp. 183-198.
- MICHEL Hélène et WILLEMEZ Laurent (dir.), *Les Prud'hommes. Actualité d'une justice bicentenaire*, Le Croquant, 2008.
- MONTIGNY Gilles, *Maurice Halbwachs. Vie, œuvres, concepts*, Ellipses, 2005.
- MORIN Edgar, *L'Esprit du temps*, Le livre de poche, 1991.
- MUCCHIELLI Laurent, « Pour une psychologie collective : l'héritage durkheimien d'Halbwachs et sa rivalité avec Blondel durant l'entre-deux-guerres » in *Revue d'Histoire des Sciences Humaines* n°1, octobre 1999, pp. 103-140.
- MUNOZ-PEREZ Brigitte et SERVERIN Evelyne, *Le Droit du travail en perspective. 1993-2004*, Rapport de la direction des affaires civiles et du scea, Ministère de la Justice, novembre 2005.
- MUNOZ-PEREZ Brigitte et SERVERIN Evelyne, « Le sort des demandes prud'homales en 2004 » in *Infostat justice*, n°87, avril 2006.
- MURARD Numa, *La Morale de la question sociale*, La Dispute, 2003.
- MUXEL Anne, *Individu et mémoire familiale*, Nathan, 1996.
- NAMER Gérard, *La Commémoration en France de 1945 à nos jours*, L'Harmattan, 1987.
- NAMER Gérard, *Mémoire et société*, Préface de Jean DUVIGNAUD, Méridiens Klincksieck, 1987.
- NAMER Gérard, Postface des *Cadres sociaux de la mémoire* de Maurice HALBWACHS, Albin Michel, 1994, pp. 297-367.
- NAMER Gérard, « Un demi-siècle après sa mort... », Préface de *La Mémoire collective* de Maurice HALBWACHS, Albin Michel, 1997, pp. 7-12.
- NAMER Gérard, *Halbwachs et la mémoire sociale*, L'Harmattan, 2000.
- NAMER Gérard, *Karl Mannheim, sociologue de la connaissance. La synthèse humaniste ou le chaos de l'absolu*, L'Harmattan, 2006.
- NOIRIEL Gérard, *Les Ouvriers dans la société française, XIXe – XXe siècles*, coll. Points Histoire n°88, Le Seuil, 2002.

- NORA Pierre, « Entre Mémoire et Histoire. La problématique des lieux » in *Les Lieux de mémoire*, Tome n°1, Gallimard, 1984, pp. XV-XLII.
- NORA Pierre (dir.), « Mémoires comparées » in *Le Débat*, n°78, janvier-février 1994.
- PASCAL Blaise, *Pensées*, Edition présentée, établie et annotée par Michel Le GUERN, Folio classique n°4054, 2008.
- PASSERINI Luisa, « Mémoire et histoire : la visite de Mussolini à l'usine Fiat de Mirafiori » in *Le mouvement social* n°126, janvier-mars 1984, pp. 53-81.
- PAUGAM Serge, « L'intégration sociale stratifiée. L'apport de Maurice Halbwachs à la sociologie des genres de vie » in *Maurice Halbwachs, sociologue retrouvé*, Rue d'Ulm / Presses de l'ENS, 2007, pp. 53-84.
- PENEFF Jean, « Autobiographies de militants ouvriers » in *Revue française de science politique*, n°1, 1979, pp. 53-82.
- PEQUIGNOT Bruno (dir.), *Maurice Halbwachs : le temps, la mémoire et l'émotion*, L'Harmattan, 2007.
- PEREC Georges, *W ou le souvenir d'enfance*, Gallimard, 2007.
- PODSELYER Laurence, « La mémoire recomposée » in *Olam. Dans le shtetl d'Europe centrale avant la Shoah* de Mark ZBOROWSKI et d'Elisabeth HERZOG, Préface d'Abraham Joshua HESCHEL, Traduction de l'américain par Didier PEMERLE et Françoise ALVAREZ-PEREYRE, Revu pour l'édition française par Sylvie Anne GOLDBERG, Plon, 1992, pp. 494-497.
- POLLAK Michael, *L'Expérience concentrationnaire. Essai sur le maintien de l'identité sociale*, Métailié, 1990.
- PONTALIS Jean-Bertrand, *L'Amour des commencements*, Folio n°2571, 2003.
- PONTALIS Jean-Bertrand, *Un jour, le crime*, Gallimard, 2011.
- PONTALIS Jean-Bertrand, *Avant*, Gallimard, 2011.
- PROUST Marcel, *Du côté de chez Swann*, Edition présentée et annotée par Antoine COMPAGNON, Folio classique n°1924, 2007.
- RAPHAEL Freddy, « Le travail de la mémoire et les limites de l'histoire orale » in *Annales ESC*, 1980, n°1, pp. 127-145.
- RETIERE Jean-Noël et SCHWARTZ Olivier, « Où en est la classe ouvrière ? » in *Problèmes politiques et sociaux* n°727, La documentation française, mai 1994.
- RICÉUR Paul, *La Mémoire, l'histoire, l'oubli*, Le Seuil, coll. Points Essais n°494, 2000.
- ROUSSEAU Jean-Jacques, *Les Rêveries du promeneur solitaire*, Préface et Introduction de Jean GRENIER, Texte établi et annoté par S. de SACY, Folio classique n°186, 2004.
- ROUSSEAU Jean-Jacques, *Les Confessions*, Préface de Jean-Bertrand PONTALIS, Texte établi par Bernard GAGNEBIN et Marcel RAYMOND, Notes de Catherine KËNIG, Folio classique n°2776, 2006.
- SAHUC Philippe, « Don au chercheur et contre-don à de jeunes enquêtés » in *Interrogations ?*, n°13, décembre 2011.
- SCHWARTZ Olivier, *Le Monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, PUF, 1990.
- SCHWARTZ Olivier, « L'empirisme irréductible » in *Le Hobo. Sociologie du sans-abri* de Nels ANDERSON, Nathan, 1993, pp. 265-308.
- SEMPRUN Jorge, *L'écriture ou la vie*, Gallimard, 1994.
- SERVERIN Evelyne, interview réalisée par Lucy BATEMAN, « Un conseil des prud'hommes a une fonction de dissuasion » in *L'Humanité*, 01/12/2008, p. 8.
- SERVERIN Evelyne et VALENTIN Julie, « Licenciement et recours aux prud'hommes, questions de mesure » in *L'Emploi en ruptures*, Bernard GOMEL, Dominique MEDA et Evelyne SERVERIN (dir.), Dalloz, 2009, pp. 121-138.
- SICHOVSKY Peter, *Naître coupable, naître victime*, Préface de Gilles PERRAULT, Traduit de l'allemand par Klaus SCHUFFELS et Alain BROSSAT, Points actuels n°101, 1991.

- SONTAG Susan, *Devant la douleur des autres*, Traduit de l'anglais par Fabienne DURAND-BOGAERT, Bourgois, 2003.
- SPIELGELMAN Art, *Mauss. Un survivant raconte*, Flammarion, Tome 1 : Mon père saigne l'histoire, 1993 – Tome 2 : Et c'est là que mes ennuis ont commencé, 1992, Traduit de l'anglais par Judith ERTEL, Lettrage d'Anne DELOBEL.
- STENDHAL, *Vie de Henry Brulard*, Edition établie sur le manuscrit, présentée et annotée par Béatrice DIDIER, Folio classique n°447, 2004.
- STENDHAL, *De l'Amour*, Edition présentée, établie et annotée par V. Del LITTO, Folio classique n°1189, 2005.
- STORA Benjamin, Entretien avec Thierry LECLÈRE, *La Guerre des mémoires. La France face à son passé colonial*, L'Aube, 2008.
- TANGUY Lucie, *L'Enseignement professionnel en France. Des ouvriers aux techniciens*, PUF, 1991.
- TERRAY Emmanuel, *Face aux abus de mémoire*, Préface de Christian BROMBERGER, Actes sud, 2006.
- TISSERON Serge, *Comment Hitchcock m'a guéri. Que cherchons-nous dans les images ?*, Hachette littératures, 2005.
- THOMPSON Edward Palmer, *La Formation de la classe ouvrière anglaise*, Traduit de l'anglais par Gilles DAUVE, Mireille GOLASZEWSKI et Marie-Noëlle THIBAUT, Présentation par Miguel ABENSOUR, Gallimard / Le Seuil, 1988.
- TODOROV Tzvetan, *Les Abus de mémoire*, Arléa, 1995.
- TOPALOV Christian, « Maurice Halbwachs : une expérience américaine » in *Ecrits d'Amérique* de Maurice HALBWACHS, EHESS, 2011, pp. 11-78.
- VERRET Michel, « L'ouvrier français », Tome 1 : *L'Espace ouvrier*, en collaboration avec Joseph CREUSEN, Colin, 1979 ; Tome 2 : *Le Travail ouvrier*, en collaboration avec Paul NUGUES, Colin, 1982 ; Tome 3 : *La Culture ouvrière*, en collaboration avec Joseph CREUSEN, ACL édition / Société Crosus, 1988.
- VERRET Michel, « Mémoire ouvrière, mémoire communiste » in *Revue française de science politique*, vol. 34, n°3, 1984, pp. 413-427.
- VERRET Michel, « Où va la classe ouvrière française ? » in *Autrement*, Série Mutations n°126 « Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux », janvier 1992, pp. 21-33.
- VERRET Michel, « Halbwachs ou le deuxième âge du durkheimisme » in *Maurice Halbwachs : le temps, la mémoire et l'émotion*, L'Harmattan, 2007, pp. 9-48.
- VEYNE Paul, *Comment on écrit l'histoire. Essai d'épistémologie*, Le Seuil, 1971.
- VIGNA Xavier, « Malmenées, vivantes et nécessaires : les études ouvrières en France » in *RDL* n°5, mai-juin 2012, pp. 68-73.
- VILAIN Philippe, *Défense de Narcisse*, Suivi d'un entretien avec Serge DOUBROVSKY, Grasset, 2005.
- WEBER Florence, *Le Travail à-côté. Etude d'ethnographie ouvrière*, EHESS, 2007.
- WEIL Simone, *La Condition ouvrière*, Présentation et Notes de Robert CHENAVIER, Folio Essais n°409, 2002.
- WIEVIORKA Annette, « 1992. Réflexions sur une commémoration » in *Annales ESC* n°3, mai-juin 1993, pp. 703-714.
- WILLIS Paul, *L'Ecole des ouvriers. Comment les enfants d'ouvriers obtiennent des boulots d'ouvriers*, Préface, postface et entretien avec l'auteur par Sylvain LAURENS et Julian MISCHI, Traduit de l'anglais par Bernard HËPFFNER, Agone, 2011.
- YATES Frances A., *L'Art de la mémoire*, Traduit de l'anglais par Daniel ARASSE, Gallimard, 2006.
- ZBOROWSKI Mark et HERZOG Elisabeth, *Olam. Dans le shtetl d'Europe centrale avant la Shoah*, Préface d'Abraham Joshua HESCHEL, Traduction de l'américain par Didier

- PEMERLE et Françoise ALVAREZ-PEREYRE, Revu pour l'édition française par Sylvie Anne GOLDBERG, Plon, 1992.
- Code du travail*, Annotations jurisprudentielles et bibliographiques par Christophe RADE, avec le concours de Caroline DECHRISTE, Dalloz, 2006.
- Nouveau code de procédure civile*, avec le concours de Isabelle DESPRES et Pascale GUIOMARD, Dalloz, 2007.

TEXTES EN LIEN AVEC LE CONTEXTE LOCAL

- ACKER Sébastien, AUROUSSEAU Agnès, CHIGOT Cyril, PAVOT Jean-Luc et ROY Martine, « Lumière sur la reconquête des sept hectares » in *La Nouvelle république du Centre-Ouest*, 28/04/2005.
- AGUDO Pierre, « Case ou un cas exemplaire de la dictature boursière » in *L'Humanité*, 25/06/1994, p. 3.
- ALLION Lionel, « 4h55, les CRS délogent les grévistes de Case-Poclair » in *L'Humanité*, 25/06/1994, p. 2.
- ARNAUD Didier, « La ville s'est repliée dans le temps » in *Libération*, Photographies de Sébastien CALVET, 19/01/2007, pp. 30-31.
- Arno, *Augustin. La croisée des chemins*, Casterman, 1993.
- AUCHER Laurent, « Mémoires de fer à Vierzon » in *Berry magazine* n°41, printemps 1997, pp. 48-53.
- AUCHER Laurent, « Aux racines de la métallurgie » in *La Nouvelle république du Centre-Ouest*, 09-10/05/1998, p. 10.
- AUCHER Laurent, « Une fermeture injuste des prud'hommes ? », interview réalisée par Jean-Luc PAVOT in *La Nouvelle république du Centre-Ouest*, 20/05/2008.
- BEURION Rémy, *Ma Française*, avec des photographies de Yannick PIROT, La Bouinotte, 2007.
- BLONDEAU Jacques, « Les luttes des "Case" de Vierzon » in *Cahiers d'histoire sociale*, Institut CGT d'histoire sociale de région Centre, octobre 2011.
- BONNIN Jean-Claude, BOURSIER Gérard, JACQUET Michèle, RENAUDAT Maurice, RIBAUT Jean-Yves, THIAULT Benoît et VIOLLET Jacqueline, *La Résistance dans le Cher. 1940-1944*, Avant-propos de Ginette SOCHET, Association des Amis du musée de la résistance et de la déportation de Bourges et du Cher / Musée de la résistance nationale / CDDP du Cher, 2002.
- CHAILLOU Jack, DUPUIS Serge, GEIST Michel et LAUDIER Roger, « La CGT a 100 ans » in *Bulletin d'information de la CGT du Cher* n°195, septembre 1995.
- CHAILLOU Jack et LEBAS Jean-Pierre (coord.), « La prud'homie en région Centre. D'hier à aujourd'hui, un combat » in *Cahiers d'histoire sociale* n° spécial 41-42, Institut CGT d'histoire sociale de région Centre, septembre 2002.
- DELOUZILIERE Philippe, « Salaires et stress en question » in *Le Berry républicain*, 11/06/2010.
- DESBORDES Jean-Pierre et RICHOUX Claude, *L'Ecole Nationale Professionnelle de Vierzon*, La Bouinotte, 2011.
- DUBOIS René-Edouard, « L'expansion de Vierzon » in *Annales de géographie*, Tome 75, n°412, 1966, pp. 673-685.
- ELIAKIM Philippe, « Vierzon, miroir d'une France qui déprime » in *Capital*, août 1997, pp. 106-108.

- FONTAINE Francis, *Vierzon et son canton autrefois*, 1992.
- FOURNIER Jean-Noël, « Le patron qui pleure... » in *VSD*, 23-29/12/1982, pp. 12-14.
- IVORRA Pierre, « La bataille de l'emploi. Une nouvelle conception de la lutte pour l'emploi est-elle en train de naître ? L'exemple de Case Poclair, à Vierzon » in *L'Humanité Dimanche* n°225, 7-13/07/1994, pp. 10-13.
- KIRAS Jean, avec les textes de Marcel TAVE et les photographies de Daniel HADDAD, *Vierzon célèbre le bicentenaire de son industrialisation*, plaquette de l'exposition « Paysages des hommes et de leur travail », Ville de Vierzon, 1979.
- LAPAIRE Hugues, *Le Berry vu par un berrichon*, Librairie universitaire, 1928.
- LAURENÇON Edmond, *Histoire de Vierzon*, Groslier, 1913.
- LECLERC Alain, « Et Vierzon devint une cité industrielle... 200 ans d'industrie, de la machine agricole aux arts du feu », *La Bouinotte* n°77, septembre 2001, pp. 28-32.
- LELIEVRE Marie-Dominique, « Vierzon : le PC a le nez dans le ruisseau, c'est la faute à Rousseau », *L'Événement du jeudi*, 21-27/06/1990, pp. 10-11.
- LEMAHIEU Thomas, avec Adrienne BONNET, Gérard CAQUAIS, Mickaël COEURJOLI, Mohammed FARHAN, Vincent FAUCHEUX, Fabien LATHIERRE, Mounire LYAME, Fabienne MONTIGNY, Manu NEVEU, Corinne OLLIVIER, Valérie PORTEBOIS et X, « Que demande le peuple. Le cahier de doléances de Vierzon » in *L'Humanité*, 24/05/2011.
- LETOURNEAU Henri, *L'Industrie du machinisme agricole à Vierzon*, Préface de Rémy POINTEREAU, Guénégaud, 2003.
- LONGUET Edmond (dir.), *Histoire économique du Cher (1790-1990)*, Centre de Recherches et d'Études Régionales, 1991.
- MAC NAB Maurice, *Poèmes mobiles*, Préface et notes de François CARADEC, L'Atelier des Brisants, 2002.
- MARGONTY Luce, « La Boutique Solidarité : un véritable lieu de dialogue » in *La Nouvelle République*, 13/01/2009.
- MARILLEAU Christelle et PORTE Marie-Noëlle, « Il y a 23 ans, 500 salariés y travaillaient » in *Le Berry républicain*, 06/03/2009, p. 18.
- MEILHAUD Jean, « Le dur réveil de Vierzon » in *L'Usine nouvelle* n°2500, 27/04/1995, p. 35.
- OUTEIRO Philippe, « Vierzon : les salariés de la SCOP réagissent aux "larmes" de leur ancien patron » in *Le Berry républicain*, 17/12/1982.
- PAPIEAU Isabelle, *L'Art déco. Une esthétique émancipatrice*, L'Harmattan, 2009.
- PETREAU Véronique, « La justice à Tunnel-Château » in *Le Berry républicain*, 18/12/2010.
- PETREAU Véronique, « Leur arbre au jardin de la Saint-Valentin » in *Le Berry républicain*, 14/02/2011.
- PIGENET Michel, PIGENET Phryné, RYGIEL Robert et PICARD Michel, *Terre de luttes. Les précurseurs 1848-1939*, Préface de Michel PIGENET, Editions sociales, 1977.
- PIGENET Michel, *Les Ouvriers du Cher (fin XVIII^{ème} siècle - 1914). Travail, espace et conscience sociale*, Avant-propos de Georges SEGUY, Préface de Maurice AGULHON, IHS-CCEES CGT, 1990.
- PIGENET Michel, « C'est une grève symbole » in *Le Berry républicain*, 08/06/1994, p. 2.
- RADENAC Michel, « Hubert Clément : analyse d'une faillite » in *Télé 7 Jours*, 19-25/02/1985, pp. 90-91.
- ROUSSEAU Jean, *Et on a vu Vierzon*, TDNJ, 1991.
- ROY Martine, « A Timken, le destin se lit à la couleur des enveloppes » in *La Nouvelle République du Centre-Ouest*, 10/08/2009.
- RUFFIER O. et LUBERNE A., avec la collaboration de C. VERJUX, J.-F. CHEVROT et J. ARTAUD, *Aux origines de Vierzon. Restitution d'une histoire oubliée*, catalogue d'exposition, Ville de Vierzon, 1989.
- TIXIDRE Denys, *Vierzon en Berry*, Poivert, sans date.

- Plaquette publicitaire *Présentation de la société LBM*, LBM, 2008.
Projet d'établissement des Boutiques Solidarité de Bourges et de Vierzon, Cher Accueil, 2004.
 « Une ville » in *Journal de la Sologne et de ses environs*, n°30, automne 1980, pp. 19-32.

TRAVAUX UNIVERSITAIRES

- AUCHER Laurent, *La mémoire ouvrière métallurgique à Vierzon*, Mémoire de DEA de sociologie, Paris 7, 1996.
 BEAUVAIS Jean-Louis, *Implantation et développement de l'industrie porcelainière dans le Cher au XIX^{ème} siècle : la famille Pillivuyt*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Tours, 1992.
 BOUTET Laurence, *La vie musicale à Vierzon de 1789 à 1914*, Mémoire de maîtrise, Paris, 1994.
 BRESSON Sabrina, *Des conceptions architecturales aux pratiques habitantes : le logement ouvrier à Vierzon*, Mémoire de maîtrise de sociologie, Tours, 2002.
 BRETON Roland J.-L., *Géographie électorale du Cher*, Mémoire de DES de géographie, Paris, 1957.
 CAQUAIS Thierry, *Les municipalités de Vierzon. Leurs projets, leurs réalisations de 1937 à 1947*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Orléans, 1989.
 CHARBONNIER Pascale, *Rosières de 1877 à la fin des années vingt : Modernité et traditionalisme*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Tours, 1996.
 FORGEOT Guy, *La Bourse du Travail de Bourges et le syndicalisme dans le Cher de 1897 à 1914*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Vincennes, 1973.
 FRAPPAT Hélène, *Les fêtes populaires dans le Cher (1815-1852)*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Tours, 1975.
 GAULTIER Monique, *Le Front Populaire dans le département du Cher des origines aux élections de 1936*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Tours, 1972.
 GUEGAN Laure, *Le 13^{ème} arrondissement de Paris : pluralité des mémoires ouvrières*, Mémoire de master 2 de sociologie, Paris 7, 2008.
 GUILLOUX Yannick, *L'idée régionaliste et la littérature. Construction et représentation de l'identité locale du Berry au tournant du siècle (1897-1914)*, Thèse de doctorat ès lettres, Tours, 1996.
 LECLERC Jean, *Recherche d'un meilleur équilibre de l'emploi dans l'agglomération vierzonnaise*, Mémoire de stage de l'ENA, Paris, 1959.
 MARQUES-BOSCHER Virginia, *Le patrimoine : un médiateur qui (re)mobilise la mémoire collective et favorise la (re)construction identitaire ? Etude de cas : la patrimonialisation d'une friche industrielle à Vierzon dans le Cher*, Mémoire de maîtrise, Tours, 2003.
 MORILLON Frédéric, *La fusion de Vierzon et ses conséquences politiques à travers le « Cocorico vierzonnais (1929-1937) »*, Mémoire de maîtrise d'histoire, 1994.
 MORILLON Frédéric, *Les municipalités de l'agglomération de Vierzon de Mai 1884 à Mai 1937*, Mémoire de DEA d'histoire, Tours, 1996.
 PAUQUET Alain, *La société et les relations humaines à Vierzon (1770-1870). Contribution à une étude historique de la sociabilité*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Tours, 1974.
 PAUQUET Alain, *La société et les relations sociales en Berry au milieu du XIX^{ème} siècle. Essai d'une histoire globale de la sociabilité dans le département du Cher de 1830 à 1855*, Thèse de doctorat d'histoire, Paris 1, 1993.

- PENNETIER Anne-Marie et Claude, *Influence et implantation de la fédération communiste du Cher (1921-1936)*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Paris 1, 1970.
- PENNETIER Claude, *Le socialisme dans les départements ruraux : l'exemple du Cher (1850-1921)*, Thèse de doctorat d'histoire, Paris 1, 1979.
- PERCHOC Béatrice, SALAUN Bernard, *Mise en valeur du patrimoine archéologique industriel dans le département du Cher*, Mémoire de MST conception et gestion des produits touristiques, Angers, 1991.
- PINAULT Jérôme, *L'habitat urbain à Vierzon (1945-1975)*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Tours, 1992.
- PREVOT Xavier, *Les sociétés sportives dans le Cher (1870-1914)*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Tours, 1987.
- RENOUX Arnaud, *Le mouvement ouvrier dans les établissements militaires de Bourges entre 1914 et 1939*, Mémoire de maîtrise d'histoire, 1998.
- SERRANO MORENO Juan Enrique, *Sociologie de la mémoire des descendants des vaincus de la Guerre civile espagnole dans la région de Murcie*, Mémoire de master 2 de sociologie, Paris 1, 2007.
- THIBAUT Maud, *Le Parti Communiste Français et les élections municipales dans le Cher entre les deux guerres*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Orléans, 1997.
- VALLET Joseph, *Les difficultés rencontrées par l'industrie porcelainière du Berry*, Mémoire de stage de l'ENA, Paris, 1952.
- VINCENT Sylvie, *Aux origines d'une « grosse forge » : la forge de Vierzon (1776-1783)*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Paris 4, 1989.

SOURCES ORALES⁴⁴²

A. Michel (1996), **B. Michel** (1996), AURAT Alain (2009), BADIOU Michel (2008), BARTIN Jean (2010•), BEURION Rémy (2008), BOUDERBANE Claudy (2009), BRUNEL Hervé (2012), DOHOLLOU Jean-Pierre (2009), **FONTAINE Francis** (1996), FRAGNIER Patricia (2008), **GEIST Dominique et Michel** (2010), GAUTHIER Martine (2008), GUEGAN Laure (2009), JOLY José (2008), LACHAUD Fleurance (2008•), LECLERC Alain (2008), LETOURNEAU Henri (2008•), **MILLIET Pierre** (2010), **MION Solange** (2011), NAMER Gérard (2007), **PARENT Roger** (1996), RANZETTI Michel (2008), RENOIR Jean (2008•), TOURNEUX Claude (2007), VADROT Jean-Paul (2007).

⁴⁴² Les sources orales ne concernent pas les ouvriers rencontrés pour l'étude biographique réalisée dans le cadre de cette thèse. Les personnes dont le nom apparaît en caractères gras ont participé à une interview enregistrée avec un magnétophone. La date signalée entre parenthèses correspond à celle du principal contact (le • signale que ce contact a été réalisé par téléphone).

